С.Х.Гурьянов, Л.А.Костин

Труд и заработная плата на предприятии

ТРУД И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА НА ПРЕДПРИЯТИИ

С. Х. ГУРЬЯНОВ, Л. А. КОСТИН

ТРУД И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА НА ПРЕДПРИЯТИИ

ИЗДАНИЕ 2-е, ПЕРЕРАБОТАННОЕ И ДОПОЛНЕННОЕ

ИЗДАТЕЛЬСТВО «ЭКОНОМИКА»
Москва — 1973

338+331
Г95

Г95 Гурьянов Сергей Хрисанфович и Костин Леонид Алексеевич.
Труд и заработная плата на предприятии. Изд. 2-е, переработ. и доп. М., «Экономика», 1973.
448 с.

В книге освещаются основные вопросы организации и оплаты труда на промышленном предприятии.

В первом разделе рассматриваются структура, учет, планирование численности, прием и увольнение, подготовка и повышение квалификации кадров, а также анализ выполнения плановых показателей по численности и составу работающих. Вопросам организации труда посвящен второй раздел книги. В третьем разделе даются основные сведения об оплате труда рабочих, инженерно-технических работников и служащих, а также методика планирования и анализ выполнения плана по заработной плате. Методика измерения производительности труда, факторы и резервы ее роста, методы обоснования планов повышения производительности труда и анализа их выполнения излагаются в четвертом разделе.

Книга может служить пособием для инженерно-технических работников, занимающихся вопросами труда и заработной платы, хозяйственного и профсоюзного актива предприятий, а также для студентов экономических вузов и факультетов, слушателей экономических школ и курсов.

Г $\frac{0185-265}{011(01)-73}$ 94—73 338+331

Г $\frac{0185-265}{011(01)-73}$ 94—73

© издательство «Экономика» 1967
© издательство «Экономика» 1973

88,1
962

ВВЕДЕНИЕ

Высокий уровень народного хозяйства в условиях развитого социалистического общества требует научной организации всей производственно-хозяйственной деятельности коллективов предприятий, предъявляет все более высокие требования к нашим кадрам по руководству хозяйством, по расширению экономических знаний. В резолюции XXIV съезда КПСС указывается, что на современном этапе коммунистического строительства экономическое образование всех кадров, широких масс трудящихся приобретает первостепенное значение. Постоянное и глубокое изучение экономики производства руководящими кадрами, рабочими и служащими играет важную роль в борьбе за использование резервов роста производительности труда, повышение рентабельности производства, улучшение качества продукции, является важным средством совершенствования организации труда, дальнейшего расширения участия трудящихся в управлении производством.

Создание материально-технической базы коммунизма требует постоянного совершенствования хозяйственного руководства и планирования. Коммунистическая партия сосредоточивает главное внимание во всех звеньях руководства хозяйством на рациональном и эффективном использовании материальных, трудовых и финансовых ресурсов, природных богатств и устранении излишних издержек и потерь. Достижение в интересах общества наибольших результатов при наименьших затратах является непреложным законом хозяйственного строительства.

В разносторонней производственно-хозяйственной деятельности коллективов промышленных предприятий важное место занимают вопросы организации труда и заработной платы, повышения производительности труда, совершенствования организации нормирования, оплаты

и планирования труда, вопросы анализа и контроля за выполнением установленных планом трудовых показателей и др.

Директивы XXIV съезда КПСС требуют ускорить рост производительности труда, всемерно внедрять НОТ, укреплять трудовую дисциплину, более эффективно использовать трудовые ресурсы, совершенствовать формы и системы оплаты труда, материального и морального поощрения работников, шире вовлекать трудящихся в управление экономикой.

В своей практической деятельности работникам промышленных предприятий повседневно приходится решать конкретные вопросы труда и заработной платы. Настоящее издание имеет целью оказать им помощь в этой работе. В нем освещаются основные вопросы экономики труда на социалистическом промышленном предприятии.

В отдельных разделах пособия (кадры промышленного предприятия, организация труда, оплата труда. производительность труда) рассматриваются конкретные вопросы труда и заработной платы, являющиеся общими для предприятий различных отраслей промышленности.

В связи с возрастанием самостоятельности и расширением прав предприятий, повышением научного уровня планирования, научно-технического и экономического обоснования планов большое место в пособии отведено рассмотрению методики разработки и обоснования плана по труду на промышленном предприятии.

Значение правильного решения этих вопросов на промышленных предприятиях особенно возрастает в свете решений XXIV съезда КПСС, направленных на резкое повышение эффективности, совершенствование планирования и экономического стимулирования промышленного производства.

В этих условиях еще более актуальными становятся проблемы кадров, их расстановки, определения численности, повышения квалификации и т. п. Эти вопросы рассматриваются в первом разделе пособия.

В современных условиях предприятия сами определяют численность и штаты всех категорий персонала. При этом повышается их заинтересованность в сокращении излишней численности, более эффективном и рациональном использовании работников на основе анализа и выявленных возможностей совершенствования структуры рабочей

силы, сокращения ее текучести, повышения уровня квалификации.

Возрастает значение организации труда и ее совершенствования на предприятии. В настоящее время важно сосредоточить внимание на том, чтобы сделать внедрение научной организации труда неотъемлемой составной частью мероприятий, направленных на повышение эффективности производства. За счет этого источника можно без больших капитальных вложений значительно сократить затраты живого и прошлого труда на единицу продукции, обеспечить рост прибыли и повышение рентабельности предприятий. Вопросы организации труда и ее совершенствования рассматриваются во втором разделе.

Третий раздел пособия посвящен вопросам организации заработной платы. В нем рассматриваются тарифная система рабочих и система должностных окладов инженерно-технических работников и служащих, формы и системы заработной платы и целый ряд других вопросов материального стимулирования.

В соответствии с Положением о социалистическом государственном производственном предприятии их права в области применения форм и систем заработной платы, установления показателей и условий премирования значительно расширены. Поэтому материал третьего раздела может оказаться полезным при совершенствовании организации заработной платы, особенно при переходе на новые тарифные условия.

В четвертом разделе рассматривается ряд вопросов производительности труда. Ускорение темпов ее роста является составной частью главной задачи текущей пятилетки и требует большой работы в этой области. Совершенствование управления, планирования и материального стимулирования в конечном итоге предусматривает как одну из важнейших задач повышение производительности общественного труда на основе всемерного использования резервов ее роста.

В связи со специфичностью и обширностью материалов по нормированию и охране труда в различных отраслях промышленного производства и невозможностью вместить эти материалы в данное пособие авторы специально не освещают их, а рассматривают лишь в самой общей форме в связи с изложением других вопросов, непосредственно связанных с ними.

Каждое промышленное предприятие систематически обеспечивается всеми необходимыми нормативными материалами по вопросам труда и заработной платы (тарифные ставки, схемы должностных окладов и др.). Поэтому такие материалы в данном пособии полностью не приводятся и используются лишь частично для иллюстрации отдельных положений или как исходные величины при расчетах по труду и заработной плате.

Пособие подготовлено авторским коллективом в составе: С. Х. Гурьянов — главы V—XX, XXII, XXVI; Л. А. Костин — главы I—IV, XXI, XXIII—XXV.

РАЗДЕЛ ПЕРВЫЙ

КАДРЫ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

ГЛАВА I

КАДРЫ, ИХ ЗНАЧЕНИЕ, СТРУКТУРА И УЧЕТ

§ 1. Значение кадров и работа с ними

Люди, кадры являются главной производительной силой в любом обществе. «*Первая производительная сила всего человечества*, — говорил В. И. Ленин, — *есть рабочий, трудящийся*» [1].

В современных условиях бурного научно-технического прогресса непрерывно возрастают требования к общеобразовательной, технической, технологической и экономической подготовке кадров. Без глубоких знаний теперь невозможно успешно работать ни в одной области труда, невозможно осуществлять управление производством или активно в нем участвовать. «Современное производство, — говорил Л. И. Брежнев в докладе на XXIV съезде партии, — предъявляет быстрорастущие требования не к одним лишь машинам, технике, но и прежде всего к самим работникам, к тем, кто эти машины создает и этой техникой управляет. Специальные знания, высокая профессиональная подготовка, общая культура человека превращаются в обязательное условие успешного труда все более широких слоев работников» [2]. Большое значение имеет и накопленный опыт по той или иной профессии, специальности или должности. Все возрастающую роль приобретает идейность кадров, их преданность великому делу строительства коммунизма. Сознательное отношение к своему труду дает возможность трудиться творчески, с полным использованием всех своих способностей.

---

[1] Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 38, с. 359.

[2] Материалы XXIV съезда КПСС. М., Политиздат, 1971, с. 41.

Все более важное значение приобретает работа с кадрами, их подбор, изучение, расстановка и воспитание. Кратко принципы этой работы сводятся к следующему:

а) умело подбирать кадры. Для этого необходимо прежде всего хорошо знать людей, их достоинства и недостатки, их сильные и слабые стороны. В. И. Ленин особо подчеркивал необходимость «изучать людей, искать умелых работников». Надо хорошо знать деловые и политические качества работника. Еще в решении XII съезда партии указывалось, что партия выдвигает в число хозяйственников лучших своих людей, однако она должна при этом иметь в виду не только их строгую партийность, но и хозяйственную практичность и деловитость.

Все наши кадры призваны подходить к своей работе с позиции осуществления экономической и социальной политики партии, добиваться всесторонней обоснованности и эффективности решения хозяйственных задач с наименьшими издержками и наибольшей отдачей для общества, преодолевать ведомственную узость и проявление местничества.

Кадры хозяйственных руководителей должны не только иметь необходимые знания и организаторские способности, но и постоянно пополнять знания современными научными достижениями в области своего производства.

При изучении и подборе кадров важно выяснить, способен ли работник оперативно, а главное, обоснованно и со знанием дела решать вопросы. Ценными качествами работника являются также смелость и находчивость при решении различных задач.

Непременным качеством руководящих кадров должна быть высокая требовательность как к своим подчиненным, так и к самим себе.

Требование умело и правильно подбирать кадры относится не только к руководящим и инженерно-техническим работникам, но и к рабочим. Большое значение в деле правильного подбора кадров имеет развертывающаяся на предприятиях работа по профессиональной ориентации и профотбору [1];

б) всесторонне изучать кадры. Правильный подбор кадров требует их изучения. Кадры

---

[1] См. подробнее гл. II, § 3.

необходимо изучать повседневно и всесторонне. Это одна из важнейших задач хозяйственного аппарата. В. И. Ленин советовал изучать кадры с политической стороны, с точки зрения добросовестности, знания дела, административных способностей. Изучение кадров должно обеспечить создание на каждом предприятии, в министерстве, области, республике резерва кадров, который необходим для своевременной замены работников, выбывших по различным причинам.

В целях изучения кадров непосредственно на данной работе трудовое законодательство СССР предусматривает установление для рабочих и служащих в необходимых случаях испытательного срока [1];

в) осуществлять правильную расстановку кадров. Правильная расстановка кадров внутри предприятия, наиболее целесообразное их использование, особенно квалифицированных и руководящих кадров, с развитием промышленности и совершенствованием организации труда и производства приобретает все большее значение.

Задача расстановки и распределения кадров не сводится к простому укомплектованию штатов. Необходимо прежде всего на основе точного учета наличного состава кадров определить ближайшую перспективную потребность в них и пути ее обеспечения. Нельзя допускать субъективных моментов в расстановке кадров.

Расстановка кадров должна обеспечивать наибольшее соответствие между профессионально-квалификационными требованиями, характерными для данной работы (должности), и личными качествами работника, эффективное, быстрое и качественное выполнение стоящих перед производством задач, рациональное соотношение и распределение работников между управлением и непосредственно производством.

Правильная расстановка кадров требует первоочередного обеспечения квалифицированными работниками важнейших участков производства, в том числе отстающих, сдерживающих общее движение вперед.

Партия учит правильно сочетать использование старых опытных кадров и молодых, смело выдвигать новых и инициативных работников, молодежь, женщин.

---

[1] См. гл. II, § 1.

При расстановке кадров важно учитывать желание самого работника, его наклонности к определенному виду деятельности;

г) **наиболее целесообразно использовать каждого работника.** В работе с кадрами необходимо, чтобы каждый человек был использован с учетом его возможностей. Большую роль играет определение круга обязанностей каждого работника, его прав и установление границ персональной ответственности. В противном случае неизбежны бесхозяйственность, обезличка, дублирование друг друга или выпадение из поля зрения целых участков работы.

Права и обязанности рабочих и служащих на предприятии определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными справочниками и должностными инструкциями.

Правильное использование кадров предполагает, чтобы их не отвлекали от основной, непосредственной работы, чтобы они занимались своим делом. Очень важно беречь время работника, сосредоточивать его усилия на лучшем выполнении порученной работы, создавать для этого необходимые условия;

д) **бережно относиться к кадрам и непрерывно их растить.** Люди, кадры — ценнейшее сокровище социалистического общества. Внимательное, чуткое отношение к работникам — непременное требование к руководству. Необходимо ценить каждого работника, дорожить им, проявлять бережное к нему отношение. Важно закреплять кадры на работе, всемерно сокращать их текучесть, своевременно выдвигать растущих работников, повышать их разряд, категорию, продвигать по службе.

Обязательным условием правильного воспитания кадров является хорошо поставленная проверка выполнения заданий, квалифицированное инструктирование, обобщение и распространение передового опыта.

Одним из средств воздействия и правильного воспитания людей является материальное и моральное поощрение работников за честный, добросовестный, высокопроизводительный и качественный труд. Но поощрять — не значит захваливать, не замечать слабостей и промахов. Надо своевременно подмечать недостатки в работе, помогать работникам исправлять допущенные ошибки, раз-

вивать деловую, принципиальную критику и самокритику, а также использовать меры взыскания.

Бережное отношение к кадрам означает также постоянную заботу о быте и личной жизни работников.

§ 2. Структура кадров на промышленных предприятиях

Промышленно-производственный персонал и непромышленный персонал. Все работающие в промышленности подразделяются на две группы: промышленно-производственный персонал и персонал непромышленных хозяйств и организаций.

К промышленно-производственному персоналу относятся работники, занятые в производстве и его обслуживании: рабочие, инженерно-технические работники (ИТР), служащие, младший обслуживающий персонал (МОП), охрана и ученики.

Персонал непромышленных хозяйств и организаций составляют работники транспорта, жилищно-коммунального хозяйства, подсобных сельскохозяйственных предприятий, детских садов и яслей, культурно-просветительных организаций, врачебно-санитарных учреждений, учебных заведений и курсов и т. п.

Рабочие. В категорию рабочих входят те работники предприятия, которые непосредственно заняты созданием материальных ценностей или работами по оказанию производственных услуг и перемещению грузов. Рабочие подразделяются на основных и вспомогательных.

К *основным* относят рабочих, труд которых непосредственно создает товарную (валовую) продукцию предприятия и которые заняты осуществлением технологических процессов, т. е. изменением форм, размеров, положения, состояния, структуры, физических, химических и других свойств предметов труда. В машиностроении, например, это токари, слесари-сборщики, слесари-монтажники, станочники и т. п.; в химической промышленности — аппаратчики, дробильщики, кочегары производственных топок, зольщики, рабочие при транспортных механизмах и т.п.; в угольной промышленности — машинисты врубовых и врубово-погрузочных машин, машинисты горных комбайнов и т. п.; в хлопчатобумажной промышленности — прядильщицы, трепальщицы, ровничницы и др.

К *вспомогательным* относятся рабочие, занятые обслуживанием оборудования и рабочих мест в производственных цехах, а также все рабочие вспомогательных цехов и хозяйств. Они не участвуют непосредственно в основном процессе производства, однако способствуют его осуществлению. Вспомогательные рабочие могут быть разделены на следующие функциональные группы: транспортную и погрузочно-разгрузочную, контрольную, ремонтную, инструментальную, хозяйственную, организационно-технологическую, энергетическую, складскую, охраны труда, подготовки нового производства.

Важным показателем является удельный вес вспомогательных рабочих в общей численности рабочих. Отсутствие единых отраслевых нормативов для расчета численности вспомогательных рабочих приводит к тому, что удельный вес их даже на однотипных предприятиях различен.

Изучение изменений соотношения основных и вспомогательных рабочих имеет большое значение для анализа всей деятельности предприятия. Нередко механизация и автоматизация производственных процессов, сокращая численность основных рабочих, вызывают абсолютное и относительное увеличение числа вспомогательных рабочих. Это является показателем неравномерности механизации, отставания механизации и совершенствования организации труда вспомогательных рабочих.

По мере развития производства, осуществления комплексной механизации и автоматизации границы между основными и вспомогательными рабочими стираются, а роль последних возрастает. Поэтому в перспективе деления рабочих на основных и вспомогательных, видимо, не будет.

Инженерно-технические работники. К инженерно-техническим работникам относятся работники, осуществляющие организацию производственного процесса и руководство им. Это руководители предприятий и их заместители по производственно-техническим вопросам, главные инженеры, механики, конструкторы и их заместители, начальники общезаводских и цеховых отделов и бюро, их заместители, начальники (заведующие) производственных и вспомогательных цехов, отделов, смен, пролетов, инженеры и техники производственных и вспомогательных цехов, мастера и т. п. Необходимо разли-

чать категорию инженерно-технических работников и категорию специалистов.

Специалисты. В категорию специалистов входят работники предприятий, имеющие законченное высшее и среднее специальное образование. Они могут быть как инженерно-техническими работниками, так и рабочими и служащими. Основанием для отнесения к категории инженерно-технических работников является занимаемая должность, а не образование, поэтому к ним относятся и практики, не имеющие специального образования. Несмотря на быстрый рост численности и удельного веса специалистов, еще много практиков в настоящее время имеется среди бухгалтеров, мастеров и нормировщиков. Насыщенность промышленности специалистами быстро растет. В 1970 г. на каждую тысячу промышленных рабочих приходилось 147 специалистов, в то время как в 1940 г. — лишь около 30.

Служащие. К служащим относятся заместители и помощники руководителей предприятий по вопросам финансов, снабжения и сбыта, по кадрам и быту; начальники отделов, секторов, бюро и групп: финансов, снабжения, кадров, статистики и учета, административного и т. п.; учетный персонал всех категорий, чертежники, копировщики, машинистки и т. п.

Изменение структуры промышленно-производственного персонала идет в направлении увеличения удельного веса рабочих, инженерно-технических работников и сокращения удельного веса служащих и других категорий работающих. Так, за 30 лет (1940—1970 гг.) удельный вес рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала увеличился с 76 до 81%, инженерно-технических работников — с 8 до 12%, а служащих — сократился с 7 до 4%. Этот процесс является в основном закономерным. Однако чрезмерное сокращение служащих в ряде случаев приводит к тому, что их функции вынуждены с большими затратами труда и менее качественно выполнять инженерно-технические работники. Соотношение между ними должно поэтому определяться на предприятии экономической целесообразностью.

В последнее время Научно-исследовательским институтом труда была подготовлена Методика разработки оптимальных соотношений численности инженерно-технических работников и вспомогательного технического

персонала [1]. К вспомогательному техническому персоналу относятся некоторые категории служащих, отнесенные в соответствии с Единой номенклатурой должностей служащих к категории технических исполнителей (группа 2—0) [2], а также ряд профессий рабочих и младшего обслуживающего персонала (ротаторщик, телетайпист, курьер). На основе этой методики должны быть разработаны оптимальные соотношения как между указанными категориями работников, так и между другими категориями инженерно-технических работников и служащих (не относящихся к вспомогательно-техническому персоналу).

Следует отметить, что в соответствии с Единой номенклатурой должностей служащих, утвержденной постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы от 9 сентября 1967 г. № 443, и Квалификационным справочником должностей служащих все инженерно-технические работники и служащие в указанном выше понимании отнесены к служащим, которые подразделяются на ряд групп и категорий. Среди них выделены категории *руководителей*, *специалистов* и *технических исполнителей*.

Руководители подразделяются на две группы: девятую и восьмую. К девятой относятся руководители предприятий и учреждений, к восьмой — руководители служб и подразделений на предприятиях и в учреждениях.

Специалисты объединены в пять групп: с седьмой по третью. К седьмой относятся специалисты, занятые инженерно-техническими и экономическими работами, к третьей — специалисты юридической службы.

В группу 2—0 входят технические исполнители, занятые учетом и контролем, подготовкой и оформлением документации, хозяйственным обслуживанием.

Младший обслуживающий персонал. К младшему обслуживающему персоналу относятся лица, занимающиеся уходом за служебными помещениями (дворники, уборщики, истопники контор и других непроизводственных помещений), а также обслуживанием рабочих и служащих (курьеры, рассыльные и т. п.).

---

[1] См. Методика разработки оптимальных соотношений численности инженерно-технических работников и вспомогательного технического персонала в отраслях народного хозяйства. М., 1971.

[2] См. Единая номенклатура должностей служащих. Изд. 2-е. М., 1971, с. 8.

Охрана. В охрану входят работники военизированной, вооруженно-вахтерской, сторожевой и пожарной охраны. К ней относятся как рядовой, так и командный и начальствующий состав, а также хозяйственные и другие работники, состоящие в штате охраны.

Ученики — это лица, проходящие производственное обучение и оплачиваемые по ставкам учеников, а также обучающиеся в учебных заведениях по подготовке рабочих при предприятиях независимо от форм оплаты их труда. Ученики, которые обучаются для занятия должностей служащих, относятся к служащим.

Профессиональное разделение труда. Понятие профессии и специальности. Профессиональное разделение труда обусловливает распределение работников по профессиям и специальностям.

Профессия характеризуется комплексом теоретических знаний и практических навыков, необходимых для выполнения определенной работы в одной из отраслей производства. Она предопределяется характером создаваемого продукта труда и специфическими условиями производства в данной отрасли. Отсюда различают профессии машиностроителя, текстильщика, горняка и т. п.

Однако в нашей хозяйственной практике сложилось более узкое понятие профессии, определяемое главным образом видом работ, а число профессий достигло огромных размеров. Так, в машиностроении мы имеем профессии токаря, строгальщика, фрезеровщика, шлифовщика, слесаря, кузнеца, штамповщика, сварщика и т. п. В последние годы в связи с необходимостью расширения профессионального профиля происходит некоторое укрупнение профессий.

Специальность определяется дальнейшим разделением труда в пределах профессии. В результате в профессии токаря можно выделить специальности токаря-расточника, токаря-карусельщика, токаря-револьверщика и т. д., в профессии слесаря — специальности слесаря-ремонтника, слесаря-жестянщика, слесаря-сборщика, слесаря-трубопроводчика, слесаря-электромонтажника и др. Однако и эти специальности нередко относят к профессиям. При подготовке Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) Госкомтрудом был разработан Единый перечень профессий рабочих. Проведенная работа позволила унифицировать действую-

щие профессии и сократить их число с 23 170 до 6300. Перечень должностей служащих, включенных в Единую номенклатуру, насчитывает 312 наименований. С развитием общественного производства в результате технического прогресса одни специальности, связанные с тяжелым ручным трудом, отмирают, другие, совершенно новые специальности высококвалифицированного механизированного и автоматизированного труда возникают.

Культурно-технический уровень и квалификация кадров. Культурно-технический уровень работников определяется степенью общего образования и культурного развития человека, уровнем его производственной квалификации.

В результате развития образования в СССР происходит быстрый рост культурно-технического уровня работников. Так, только в период между двумя Всесоюзными переписями населения (1959—1970 гг.) удельный вес рабочих, занятых в народном хозяйстве и имеющих высшее и среднее (полное и неполное) образование, увеличился с 39,6 до 58,6%.

Квалификация зависит от уровня специальных знаний и практических навыков работника и характеризует степень сложности выполняемого им конкретного вида работы.

Для отдельных профессий и специальностей важное значение имеет также профессиональная пригодность: соответствие способностей, физических и психических свойств человека той или иной профессии.

Уровень квалификации рабочих определяется с помощью тарифно-квалификационных справочников. Примерно $^3/_4$ всех рабочих промышленности тарифицируются (распределяются по уровню квалификации) по шести разрядам. Квалификационные характеристики рабочих, предусмотренные справочником, обычно состоят из трех разделов: а) «характеристика работ», т. е. необходимых трудовых навыков, которыми должен владеть рабочий данного разряда; б) требуемый уровень профессиональных знаний, которые должен иметь рабочий, т. е. что он «должен знать»; в) «примеры работ», наиболее характерных для рабочих данного разряда [1].

Квалификационные требования, предъявляемые к служащим, определяются квалификационным справочником

---

[1] Примеры квалификационных характеристик см. в гл. XVII, § 1.

должностей служащих [1]. Характеристики по каждой должности здесь также состоят из трех разделов:

а) «должностные обязанности», где перечислены основные функции, которые могут быть возложены полностью или частично на работника, занимающего данную должность;

б) «должен знать», где содержатся требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний, а также законодательных актов, положений, инструкций и других руководящих и нормативных документов;

в) «квалификационные требования», где определяется уровень специальной подготовки работника, необходимой для выполнения возложенных на него обязанностей, и требования к практическому стажу работы.

Учет кадров. В практике учета кадров различают явочный состав, списочный и среднесписочный.

В списочный состав кадров включаются все работники, явившиеся на работу (явочный состав), а также работники, находящиеся в отпуске, командировке, не явившиеся по болезни, занятые выполнением государственных и общественных обязанностей и т. п.

В списочный состав работников предприятия входят все рабочие и служащие, которые приняты на работу, связанную как с основной, так и с неосновной деятельностью, сроком на один день и более. Включение в списочный состав производится со дня зачисления на работу.

В зависимости от срока работы работники подразделяются при учете и отчетности на постоянных, временных и сезонных. К постоянным относятся работники, поступившие на работу без указания срока; к временным — поступившие на работу на определенный срок, но не свыше двух месяцев; к сезонным — поступившие на работу на период сезонных работ (сплава леса, сахароварения и т. п.).

В списочный состав не включаются:

работники, принятые на работу на срок менее одного дня;

сезонные рабочие, находящиеся в отпуске в межсезонный период без сохранения заработной платы;

учащиеся высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, проходящие на предприятии производственную практику;

---

[1] См. Квалификационный справочник должностей служащих. М., НИИ труда, 1972.

работники, принятые на работу по совместительству[1].

Списочная численность работающих в связи с приемом и увольнением работников постоянно меняется и может быть дана только на определенную дату, поэтому для характеристики численности работников за месяц, квартал, год при учете и планировании определяют среднесписочную численность.

Среднесписочная численность работников за месяц рассчитывается путем суммирования списочного состава работников за все дни месяца (включая выходные и праздничные дни) и деления на число календарных дней в месяце. При этом списочная численность работников в выходные и праздничные дни берется по предшествующему рабочему дню.

Численность явившихся и неявившихся работников за каждый день месяца в сумме составляет списочную численность работников.

Среднесписочная численность работников за квартал (или год) определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы квартала (или года) и деления на соответствующее число месяцев (3 или 12).

Пример. Среднесписочная численность работников предприятия в январе составляла 1250 человек, феврале — 1270 и марте — 1320. Отсюда среднесписочная численность работников за I квартал — 1280 человек $\left(\frac{1250+1270+1320}{3}\right)$.

Среднесписочная численность работников на предприятиях, работающих неполный месяц (в сезонных отраслях или при введении в строй новых предприятий), определяется делением суммы списочного состава работников за все дни работы предприятия на общее число календарных дней в месяце.

Если, например, предприятие начало работать с 25 апреля и списочная численность работников по дням была следующей: 25 апреля — 1300 человек, 26 апреля — 1300, 27 апреля — 1340, 28 апреля (суббота) — 1340, 29 апреля (воскресенье) — 1340 и 30 апреля — 1360 человек, то среднесписочная численность работников за месяц составляет 266 человек $\left(\frac{1300+1300+1340+1340+1340+1360}{30}\right)$.

---

[1] Такие работники включаются в особые списки совместителей.

Среднегодовая численность работников на предприятиях, работающих неполный год, определяется путем деления суммы среднесписочной численности работников за все месяцы работы на 12.

Оборот и сменяемость кадров. В результате постоянного приема и увольнения работников состав кадров предприятия все время изменяется. Это изменение называют оборотом кадров.

Различают оборот по приему и оборот по увольнению. Оборот кадров определяют как отношение числа всех выбывших (оборот по увольнению) или всех вновь принятых (оборот по приему) за определенный период к среднесписочной численности работающих за тот же период.

Изменение численности кадров наиболее правильно характеризуется их сменяемостью, которая определяется как отношение меньшего из числа принятых или уволенных с предприятия за данный период к среднесписочной численности и выражается в процентах.

Пример. Изменение численности рабочих на предприятиях характеризуется следующими данными:

Предприятия	Число работающих на начало года	Принято, человек	Уволено, человек	Число рабочих в конце года	Сменилось, человек
А	2200	300	200	2300	200
Б	5400	800	1000	5200	800

На предприятии *А* число работающих увеличилось в конце года на 100, а принято вновь 300, т. е. сменились 200 человек. На предприятии *Б* уволено 1000 человек, но число работающих уменьшилось только на 200, т. е. 800 человек заменены новыми (сменились).

Сменяемость кадров в промышленности ежегодно составляет примерно 30%.

Текучесть кадров. Текучесть — это выраженное в процентах отношение уволившихся по собственному желанию, уволенных за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины за определенный период времени к среднесписочной численности работников за тот же период.

Пример. В течение года на предприятие было принято 280 человек, а уволено 290, в том числе по собственному желанию, за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины — 160 человек.

Среднесписочная численность работников за год равна 2200 человек. Сменяемость в данном примере составит 12,7% $\left(\frac{280}{2200}\cdot 100\right)$, а текучесть — 7,3% $\left(\frac{160}{2200}\cdot 100\right)$.

Текучесть кадров в промышленности в последние годы несколько снизилась, но все еще составляет около 20%.

Анализ текучести кадров. Анализ текучести кадров предполагает установление ее величины и выявление причин. Он может быть осуществлен тремя основными методами: путем использования данных действующего учета и отчетности предприятий, анкетным обследованием и по данным заявлений работников.

При первом методе используют форму отчетов по труду 2-Т, где имеются данные о числе уволенных по собственному желанию, за прогул и другие нарушения трудовой дисциплины. В этой форме учитывается движение только рабочих и не учитываются прием и выбытие всех других категорий работающих, удельный вес которых в общей численности выбывших по причинам текучести составляет от 5 до 20%.

Важным материалом для анализа текучести кадров является личная карточка работника. Однако она не дает возможности установить подлинную причину увольнения при выбытии по собственному желанию. Поэтому для проведения анализа причину ухода по собственному желанию в этих карточках следовало бы уточнять.

При анализе текучести путем анкетного обследования изучается состав только вновь прибывших работников или и прибывающих и выбывающих.

В первом случае анкетному обследованию подвергаются все работающие, поступившие на предприятие в течение определенного периода (последних 6—12 месяцев). Этот способ дает возможность установить экономический ущерб и потери, связанные с текучестью: снижением выработки и качества выпускаемой продукции, затратами на переподготовку работников и т. п.

Но анкетное обследование прибывающих не позволяет выяснить причины текучести и все потери, которые обусловлены ею. Поэтому для получения всех необходимых данных для анализа текучести следует проводить анкетное обследование как всех прибывающих, так и всех выбывающих.

В целях упрощения этой работы проводят анализ текучести с помощью специальных заявлений поступающих и выбывающих с отрывными талонами, в которых содержатся все необходимые для анализа сведения. При этом после заполнения заявления и отрывного талона заявление направляется для оформления приема или увольнения, а отрывной талон остается в отделе кадров для анализа текучести. Полученные таким методом данные, дополненные личными беседами, дают вполне достаточный материал для исследования причин текучести.

Главными причинами текучести, как показывают многочисленные исследования, являются: несоответствие образовательного уровня и содержания труда; неудовлетворенность размерами заработка; неудовлетворенность жильем или его отсутствие; неблагоприятные условия и режим труда; неудовлетворенность профессией; отдаленность жилья от места работы; использование работника не по специальности; отсутствие яслей, детсадов или мест в них.

Сложную проблему представляет определение экономического ущерба, который наносит предприятиям текучесть кадров. Этот ущерб вызывается снижением выработки и ухудшением качества работы у лиц, решивших уволиться, а также у вновь пришедших с других предприятий; затратами на обучение и переподготовку кадров в связи с текучестью; поломками оборудования, инструмента малоопытными работниками, заменившими выбывших по причинам текучести.

Постоянство и стабильность кадров. Важное значение для характеристики кадров предприятия имеют показатели их постоянства и стабильности.

Под постоянством кадров понимают удельный вес работников, состоящих в списочном составе в течение всего года. Этот показатель выше, чем можно предположить исходя из анализа сменяемости и текучести кадров. В связи с тем что на отдельных рабочих местах в течение года могут смениться несколько работников, постоянство кадров при сменяемости кадров в размере 30% может составлять 80% и даже более. Такое именно соотношение и характерно для многих предприятий.

Обобщающим показателем стабильности кадров мог бы быть средний стаж работы всех работников данного предприятия. Однако такой показатель практически мало

пригоден для межзаводских сравнений, так как его величина во многом зависит от продолжительности функционирования самих предприятий. Поэтому при измерении и сопоставлении степени стабильности кадров предприятий целесообразнее рассчитывать удельный вес лиц, работающих продолжительный срок на данном предприятии, в общей численности работников.

При определении минимальной границы такого срока необходимо исходить из того, что время работы должно быть достаточным для создания наиболее эффективно действующего коллектива. Это время должно быть достаточным для того, чтобы работники хорошо узнали и оценили друг друга, могли выработать согласованность действий, т. е. установить во всей полноте те связи, которые и обеспечивают успешное функционирование и развитие коллектива, позволяют достигать наиболее высоких трудовых результатов. Для характеристики стабильности кадров в качестве низшей границы стажа работы на данном предприятии можно принять срок в три года. Показателем стабильности будет удельный вес рабочих (в процентах) со стажем три года и более. В конце истекшей пятилетки стаж работы более трех лет на данном промышленном предприятии имели 60% рабочих, 74% инженерно-технических работников и 65% служащих.

ГЛАВА II

ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ КАДРОВ

§ 1. Прием на работу

Право советских граждан на труд закреплено Конституцией СССР и обеспечивается социалистической организацией народного хозяйства, неуклонным ростом производительных сил общества, устранением возможности хозяйственных кризисов и ликвидацией безработицы.

Вступившие в действие с 1 января 1971 г. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, а также разработанные на их базе Кодексы законов о труде союзных республик [1] устанавливают всемерную охрану трудовых прав рабочих и служащих.

Трудовой договор и его содержание. Рабочие и служащие реализуют свое право на труд, т. е. на получение гарантированной работы с оплатой труда по его количеству и качеству путем заключения трудового договора о работе на предприятии, в учреждении или организации. Трудовой договор представляет собой соглашение между трудящимися и предприятием (учреждением или организацией), по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности и подчиняться внутреннему трудовому распорядку, а предприятие обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Трудовой договор может быть заключен как в письменной, так и в устной форме. На практике в большин-

---

[1] См. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. М., 1970; Кодекс Законов о труде РСФСР. Официальный текст. М., 1972, а также кодексы других союзных республик.

стве случаев он заключается в устной форме. Заключение трудового договора предусматривает соглашение не менее чем по трем основным условиям предстоящей работы: о месте, роде работы и сроке ее начала. Только при этом между договаривающимися сторонами устанавливается система взаимных прав и обязанностей. Кроме трех основных условий, трудовой договор может содержать дополнительные условия, которые не должны ухудшать положение рабочего и служащего по сравнению с действующим трудовым законодательством и не противоречить ему. В противном случае условия трудового договора считаются недействительными.

Трудовые договоры составляют правовую основу создания и функционирования производственного коллектива предприятия. Их оформление обеспечивает формирование и пополнение списочного состава работников предприятия. Наряду с этим они являются основой для распределения труда между рабочими и служащими предприятия. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

Заключение трудового договора. Право на заключение трудового договора имеют все граждане, достигшие 16 лет. В исключительных случаях по согласованию с ФЗМК трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим 15 лет. При этом надо иметь в виду, что запрещается применение труда лиц моложе 18 лет и женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах. Кроме того, запрещается применение труда лиц моложе 18 лет на работах с опасными условиями труда. Список таких работ утверждается в порядке, установленном законодательством. Все лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра.

Трудовые договоры заключаются или на неопределенный срок, или на время выполнения определенной работы. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, учреждения или организации, который объявляется работнику под расписку. При приеме на работу запрещается требовать от трудящихся представления каких бы то ни было документов, помимо тех, которые предусмотрены законодательством.

Законодательством запрещается совместная служба в аппарате управления предприятием лиц, состоящих в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов), если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому. Исключения из этого правила в необходимых случаях устанавливаются советами министров союзных республик.

Запрещено принимать на работу, связанную с материальными ценностями, людей, имеющих судимость за растрату, хищения и другие корыстные имущественные преступления.

В то же время трудовое законодательство СССР устанавливает широкие гарантии трудящимся при приеме на работу. Не допускается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, национальности и отношения к религии. В частности, запрещается отказывать в приеме на работу женщинам по мотивам, связанным с беременностью и кормлением ребенка. Если работник фактически допущен к работе, то это считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

Большие гарантии в приеме на работу имеют несовершеннолетние подростки. Законодательством предусмотрено установление для всех предприятий и организаций брони приема на работу и на производственное обучение молодежи моложе 18 лет. Она устанавливается дифференцированно по отраслям народного хозяйства в определенном проценте от общей численности рабочих и служащих. Направление молодежи на предприятия в счет этой брони производится комиссиями по делам несовершеннолетних при районных (городских) исполкомах депутатов трудящихся. Предприятия не имеют права отказывать в приеме на работу подросткам, направленным этими комиссиями.

Администрация предприятия обязана потребовать от поступающего на работу трудовую книжку, а если он до этого не работал, то справку домоуправления (ЖЭК) или сельского Совета о последнем занятии и паспорт. При поступлении на работу, где необходимы специальные знания, поступающий должен предъявить админи-

страции диплом или другой документ о получении образования или профессиональной подготовки.

Основные трудовые права и обязанности рабочих и служащих. Обязанности администрации[1]. Трудящийся, заключивший с предприятием трудовой договор, становится рабочим или служащим данного предприятия и выполняет в нем определенную трудовую функцию, т. е. работу по определенной специальности и квалификации (или должности).

Все рабочие и служащие, заключившие с предприятием трудовой договор, в соответствии со ст. 2 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, пользуются правом:

на гарантированную государством заработную плату в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда;

на отдых в соответствии с законами об ограничении рабочего дня и о ежегодных оплачиваемых отпусках;

на здоровые и безопасные условия труда;

на бесплатную профессиональную подготовку и бесплатное повышение квалификации;

на объединение в профессиональные союзы;

на участие в управлении производством;

на материальное обеспечение в порядке государственного социального страхования в старости, а также в случае болезни и потери трудоспособности.

В соответствии с той же статьей Основ законодательства о труде и Типовыми правилами внутреннего трудового распорядка рабочие и служащие обязаны: честно и добросовестно работать, проявляя инициативу в труде; соблюдать трудовую дисциплину; повышать производительность труда, выполнять установленные государством с участием профессиональных союзов нормы труда; систематически повышать квалификацию, совершенствовать свои производственно-технические, а также экономические знания.

Администрация в соответствии с Типовыми правилами внутреннего трудового распорядка предприятий обязана: улучшать организацию заработной платы; содействовать организации и поощрять развитие социалистического

---

[1] Подробнее об основных обязанностях рабочих и служащих, а также администрации см. в гл. XI, § 1.

соревнования; создавать условия для активного участия рабочих и служащих в управлении производством.

При приеме (переводе) рабочего или служащего на другую работу администрация предприятия должна ознакомить рабочего или служащего с предстоящей работой, правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором; разъяснить ему права и обязанности; проинструктировать по охране труда.

Испытание при приеме на работу. В целях проверки соответствия трудящегося поручаемой ему работе одним из дополнительных условий трудового договора может быть установление испытательного срока. Условие об установлении испытательного срока должно быть оговорено в приказе (распоряжении) о приеме на работу.

Испытательный срок не устанавливается для лиц, не достигших 18 лет, молодых рабочих, окончивших профессионально-технические учебные заведения, молодых специалистов, окончивших учебные заведения, инвалидов Отечественной войны, направляемых на работу в счет брони, а также при приеме на работу в другую местность или при переводе на работу на другое предприятие. Испытательный срок согласно законодательству союзных республик не может превышать одной недели для рабочих, двух недель для служащих, занятых на малоквалифицированных и менее ответственных видах работы, и одного месяца для ответственных работников. Если по истечении испытательного срока рабочий или служащий продолжает работать, он считается выдержавшим испытание.

Прием на работу через бюро по трудоустройству и информации населения. В годы восьмой пятилетки в целях улучшения использования трудовых ресурсов страны и, в частности, трудоустройства и информации населения о наличии на предприятиях и в учреждениях свободных рабочих мест были созданы Государственные республиканские комитеты по использованию трудовых ресурсов. Эти комитеты стали создавать в городах с населением более 100 тыс. человек бюро по трудоустройству и информации населения, в которых сосредоточиваются все данные и информация о действительной потребности в рабочей силе. Бюро направляют граждан, нуждающихся в трудоустройстве, на соответствующие предприятия и в учреждения, выявляют имеющиеся резервы рабочей силы среди занятых в личном подсобном и домашнем хозяйстве.

Опыт работы этих бюро, особенно в городах Калуге и Уфе, где проводится эксперимент по приему трудящихся на предприятия и в организации только при посредничестве бюро по трудоустройству и информации населения, показывает целесообразность такой формы трудоустройства.

Новый порядок трудоустройства не нарушает основных принципов трудового законодательства, и в первую очередь добровольности выбора гражданами места работы. Предприятия и организации, принимая трудящихся на работу с помощью бюро по трудоустройству и информации населения, в то же время сохраняют и используют свое право окончательного решения вопроса о приеме на работу рабочих и служащих, направляемых из бюро. Таким образом, данный порядок обеспечивает успешное сочетание интересов трудящихся и государства.

Значительно сократились сроки трудоустройства населения. Если раньше перерыв между увольнением с работы и поступлением на новую работу составлял в среднем 24 дня, то теперь сократился в Уфе до 16 дней, а в Калуге до 13 дней.

Сосредоточение в бюро по трудоустройству и информации населения основных сведений о наличии свободных рабочих мест и вакансий позволяет населению, нуждающемуся в трудоустройстве, выбрать в кратчайшее время наиболее рациональный вариант будущей работы. В результате сокращается число людей, меняющих профессию или отрасль при перемене места работы, что в конечном счете положительно сказывается на производительности труда.

Сосредоточение в бюро данных о потребности в рабочей силе и источниках ее покрытия в целом по городу дает возможность разрабатывать и осуществлять меры, направленные на дальнейшее улучшение использования трудовых ресурсов, более полное вовлечение в общественное производство не занятого в нем населения.

Анализируя сведения о потребности в рабочей силе, бюро вносят предложения по увеличению подготовки наиболее дифицитных для данного города профессий в системе профтехобразования.

Работа бюро способствует в определенной мере закреплению кадров на предприятиях, так как лицам, нуждающимся в трудоустройстве, работа подыскивается в соответствии с их желанием и квалификацией. Проводится

разъяснительная работа с трудящимися, которые часто меняют место работы. Информация о потребности в рабочей силе в газетах, по радио и на стендах на улицах города осуществляется централизованно только через бюро по трудоустройству. С лицами, которые еще работают, но ставят вопрос о перемене места работы, в бюро проводятся соответствующие беседы, в результате чего нередко предотвращаются недостаточно обоснованные решения об увольнении. Так, в Уфе из 4600 трудящихся, обратившихся в бюро, после беседы остались работать на прежнем месте 3000 человек.

Текучесть рабочей силы в промышленности снизилась в 1971 г. по сравнению с 1970 г. в Уфе с 18,1 до 16,5%, а в Калуге — с 17 до 14,8%.

Перевод на другую работу. Трудовое законодательство вапрещает администрации предприятия требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором. Перевод на другую постоянную работу может производиться только с согласия работника и требует соответствующего изменения трудового договора.

Временный перевод на другую работу без согласия работника может осуществляться только в случае производственной необходимости, в связи с простоем и в порядке дисциплинарного взыскания. Под другой работой понимается работа по иной специальности, квалификации, должности, работа на другом предприятии или в другой местности.

Не считается переводом на другую работу изменение рабочего места трудящегося на том же предприятии при сохранении квалификации, должности, размера заработной платы, преимуществ и других существенных условий труда.

Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости может быть осуществлен сроком до одного месяца. Такой перевод допускается в целях:

предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий;

предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи государственного или общественного имущества;

замещения отсутствующего работника.

В последнем случае продолжительность перевода на другую работу не может превышать одного месяца в течение календарного года.

Временный перевод на другую работу в случае простоя производится с учетом специальности и квалификации работника на том же предприятии на все время простоя либо на другое предприятие в той же местности на срок до одного года.

В случае временного замещения отсутствующего работника и при простое не допускается перевод квалифицированных рабочих и служащих на неквалифицированные работы. Временный перевод рабочего или служащего на другую нижеоплачиваемую работу или смещение на низшую должность может быть осуществлено администрацией на срок до трех месяцев за нарушение трудовой дисциплины.

В некоторых отраслях (на транспорте, в связи и др.) смещение на низшую должность лиц, несущих дисциплинарную ответственность в порядке подчиненности, может производиться на срок до одного года.

Законодательство о труде предусматривает также случаи, когда администрация предприятия обязана перевести работника на другую работу по его просьбе или с его согласия. Так, рабочие и служащие, нуждающиеся по состоянию здоровья в предоставлении более легкой работы, должны быть переведены на такую работу в соответствии с медицинским заключением временно или без ограничения срока.

§ 2. Увольнение с работы

Увольнение с работы означает прекращение трудового договора. Причины увольнения могут быть следующие:

обоюдное согласие сторон;

истечение срока договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

призыв или поступление рабочего или служащего на военную службу;

желание рабочего или служащего;

инициатива администрации или требование профсоюзного органа;

перевод работника с его согласия на другую работу или переход на выборную должность;

отказ рабочего или служащего от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием;

вступление в законную силу приговора суда, которым рабочий или служащий осужден (кроме случаев условного осуждения) к лишению свободы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы.

Рассмотрим подробнее прекращение действия трудового договора по инициативе рабочего или служащего и по инициативе администрации или по требованию профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора по инициативе рабочего или служащего, заключенного на неопределенный срок, может быть осуществлено в любое время. Для этого необходимо письменно предупредить администрацию за две недели до увольнения. После этого срока администрация обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. По договоренности между работниками и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения двухнедельного срока [1].

Срочный трудовой договор может быть досрочно расторгнут по инициативе рабочего или служащего только в случае болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора или по другим уважительным причинам.

Если при увольнении по инициативе рабочего или служащего причина ухода с предприятия признается законом уважительной, то за работником в предусмотренных законодательством случаях сохраняется непрерывный трудовой стаж независимо от срока поступления на другую работу. Уважительными причинами являются следующие:

невозможность выполнения прежней работы вследствие болезни или инвалидности;

переход на пенсию по старости;

зачисление в высшее или среднее специальное учебное заведение или в аспирантуру;

перевод мужа или жены на работу в другую местность;

---

[1] Научные и практические работники неоднократно выдвигали в печати предложения об увеличении срока предупреждения администрации об увольнении для отдельных категорий рабочих и служащих, которых трудно подобрать и подготовить для данного рабочего места, до одного — трех месяцев, но законодательного закрепления эти предложения еще не нашли.

перевод беременной женщины или матери, имеющей детей в возрасте до одного года, на работу по месту жительства;

другие уважительные причины, предусмотренные законодательством.

Бывают случаи, когда увольнения рабочих и служащих по собственному желанию вызываются нарушением их прав и невнимательным отношением к условиям труда и быта работающих. Поэтому большое значение имеет выявление подлинных причин увольнения рабочих и служащих с предприятий по собственному желанию и принятие мер по закреплению кадров на производстве.

Увольнение по инициативе администрации. По инициативе администрации трудовой договор может быть расторгнут только в следующих случаях:

1) *в связи с ликвидацией предприятия, учреждения, организации, сокращением численности или штата работников.* В условиях недостатка рабочей силы в народном хозяйстве рост производства на действующих предприятиях должен осуществляться при неизменной численности работников или при их сокращении. Ярким примером этого является опыт Щекинского химического комбината и его последователей.

Увольняемым работникам в связи с сокращением численности или штата должно быть сделано предложение о переходе на другую работу на своем предприятии. Обычно такая возможность имеется, так как текучесть кадров в промышленности все еще высокая. Если не принимать новых работников, то высвобождаемые работники на одних участках могут быть использованы для восполнения выбывших кадров на других участках при условии соответствия данной профессии и квалификации или их быстрой переподготовки.

Увольнение может производиться только в случае действительного сокращения штата. Если же на место уволенного принят новый работник, такое увольнение является незаконным.

При увольнении рабочих и служащих по сокращению штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется рабочим и служащим, имеющим более высокую производительность труда и квалификацию. В случаях равной производительности труда и квалифи-

кации предпочтение отдается: семейным — при наличии двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других лиц с самостоятельным заработком; рабочим и служащим, имеющим длительный стаж непрерывной работы на данном предприятии; работникам, получившим на данном предприятии увечье или профессиональное заболевание; работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях; инвалидам войны и членам семей военнослужащих и партизан, погибших или пропавших без вести при защите СССР;

2) в случае несоответствия рабочего или служащего занимаемой должности или выполняемой работе. При этом имеется в виду несоответствие по таким причинам, которые не характеризуют отношения работника к работе. К ним относятся отсутствие достаточной квалификации, необходимой для данной работы или должности, и состояние здоровья, препятствующее продолжению выполняемой работы. Было бы неправильным увольнять по этой причине новых, особенно молодых, рабочих, которым администрация предприятия должна помогать в освоении профессии;

3) при систематическом неисполнении работником своих трудовых обязанностей. По этому основанию работник увольняется при наличии трех условий: если он не выполняет трудовых обязанностей систематически, без уважительных причин и если к нему ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания. Следует иметь в виду, что согласно Типовым правилам внутреннего трудового распорядка работник, на которого наложено дисциплинарное взыскание и который в течение года не подвергался новому дисциплинарному взысканию, рассматривается как не имеющий взыскания;

4) из-за прогула без уважительных причин (в том числе из-за появления на работе в нетрезвом состоянии). В соответствии с действующими Типовыми правилами внутреннего трудового распорядка под прогулом понимают неявку на работу без уважительной причины в течение всего рабочего дня. К прогульщикам относятся также лица, явившиеся на работу в нетрезвом состоянии. При прогуле, в отличие от других видов нарушения трудовой

дисциплины, увольнение допускается и при отсутствии подобных нарушений в прошлом;

5) в случае длительной неявки на работу вследствие временной нетрудоспособности. Работник может быть уволен из-за неявки на работу вследствие временной нетрудоспособности в течение более четырех месяцев подряд, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы при определенном заболевании. Однако, если отсутствие заболевшего работника не нарушает нормального хода производства, за ним следует сохранять рабочее место и в течение более длительного срока.

За рабочим и служащим, утратившим трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

6) в связи с восстановлением на работе рабочего или служащего, ранее выполнявшего данную работу. Законодательство предусматривает возможность увольнения работника, если на его работу (должность) в установленном законом порядке восстановлен работник, занимавшийся этой работой (или занимавший данную должность) ранее.

Следует отметить, что приведенный перечень оснований для увольнения работника по инициативе администрации, установленный Основами законодательства о труде и новыми кодексами законов о труде союзных республик, стал значительно меньше, чем был прежде.

Перечисленные основания для увольнения по инициативе администрации относятся ко всем категориям рабочих и служащих и предусмотрены общим законодательством о труде. Наряду с этим специальным законодательством для отдельных категорий рабочих и служащих предусмотрены некоторые дополнительные основания для увольнения. Например, работник, непосредственно связанный с денежными и товарными ценностями, может быть уволен в случае утраты доверия к нему администрации. Работники, выполняющие воспитательные функции, могут быть уволены с работы по инициативе администрации в случае совершения аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Увольнение работников по инициативе администрации предприятия не допускается без предварительного согласия ФЗМК. Исключение составляют следующие работники:

занимающие руководящие должности, указанные в приложении к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров;

занимающие должности, замещаемые по конкурсу;

занимающие должности по результатам аттестации в научно-исследовательских организациях и их подразделениях;

увольняемые по уставам о дисциплине, если уставами не предусмотрено согласование увольнения с ФЗМК;

работающие по совместительству;

не выдержавшие испытания при приеме на работу.

Увольнение работника по инициативе администрации без предварительного согласия ФЗМК является незаконным, и работник в таких случаях подлежит восстановлению на прежней работе.

Администрация может расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения согласия ФЗМК.

Наличие оснований у администрации для расторжения трудового договора не означает, что работник обязательно должен быть уволен. С учетом конкретных условий к нему могут быть применены другие меры административного и общественного воздействия. Поэтому согласие ФЗМК на увольнение работника следует давать тогда, когда эти меры уже приняты.

Трудовой договор может быть расторгнут по требованию профсоюзного органа (не ниже районного). При этом администрация обязана расторгнуть договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту. Требование профсоюзного органа может быть обжаловано работником или администрацией в вышестоящий профсоюзный орган, решение которого является окончательным.

Определенные особенности имеются при увольнении несовершеннолетних. Рабочие и служащие моложе 18 лет могут быть уволены при согласии не только ФЗМК, но и районной (городской) комиссии по делам несовершенно-

летних. Увольнение в связи с сокращением численности или штата, несоответствием работника занимаемой работе или должности и в случае восстановления на работе другого работника производится лишь в исключительных случаях и не допускается без трудоустройства несовершеннолетнего.

При увольнении без согласия ФЗМК или комиссии по делам несовершеннолетних подросток подлежит восстановлению на работе по решению судебных органов без выяснения правильности увольнения по существу.

Оформление увольнения. В соответствии с действующими правилами внутреннего трудового распорядка увольнение оформляется приказом администрации или увольнительной запиской. Администрация предприятия обязана выдать работнику при увольнении документ с указанием причины увольнения. Причины увольнения должны записываться в документах в точном соответствии со статьями Кодекса законов о труде данной союзной республики. Дополнительные основания для увольнения некоторых категорий работников также указываются в соответствии с законодательными актами Союза ССР и союзных республик, которыми они предусмотрены.

В случае увольнения работника из-за несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе в документах должно быть указано, какой именно работе не соответствует увольняемый и по какой конкретно причине (по состоянию здоровья или по уровню квалификации). Бывают случаи, когда пункт увольнения, на который ссылается администрация, не соответствует фактическому положению дела. Такие случаи являются скрытым незаконным увольнением по инициативе администрации. Скрытым незаконным увольнением является и увольнение работника по «собственному желанию», если в действительности он такого желания не изъявлял.

Трудовая книжка. Основным документом, характеризующим трудовую деятельность рабочего или служащего, является трудовая книжка. Она оформляется на каждого постоянного или временного работника, работающего на предприятии более пяти дней.

В трудовую книжку записываются основные сведения о работнике, о выполняемой им работе, а также данные о поощрениях и награждениях за успехи в труде. Взыскания в трудовую книжку не заносятся.

Записи в трудовой книжке об увольнениях рабочего или служащего должны точно соответствовать формулировкам действующего законодательства и содержать ссылки на соответствующую статью и пункт закона.

При увольнении по инициативе работника в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию по старости, зачислением в высшее или среднее специальное учебное заведение или в аспирантуру и по другим причинам, когда законодательством предусматривается предоставление рабочим и служащим определенных льгот и преимуществ, запись в трудовой книжке об увольнении должна производиться с указанием конкретных причин.

При увольнении с работы трудовая книжка выдается рабочему или служащему в день увольнения.

§ 3. Работа по профессиональной ориентации и профессиональному отбору на предприятии

Прием, перевод на другую работу и увольнение должны обеспечивать не только укомплектование предприятия необходимым количеством работников, но и целесообразное использование всех творческих возможностей рабочих и служащих, полное осуществление первой части социалистического и коммунистического принципа «от каждого по способности». Решению этой задачи призвана способствовать развертывающаяся на предприятиях работа по профессиональной ориентации и профессиональному отбору. Работа в этой области непосредственно на предприятии может быть подразделена на следующие основные части: разработка профессиограмм, профессиональная информация и пропаганда, профессиональная консультация и профотбор, профессиональная адаптация.

Разработка профессиограмм. Организации серьезной работы по профессиональной ориентации и профотбору на предприятии должна предшествовать разработка профессиограмм. Последние представляют собой подробное описание наиболее распространенных и ведущих профессий с указанием наиболее сложных функций работников данной профессии. Затруднения, возникающие при освоении таких функций, делятся на связанные с недостатками в организации труда и связанные с определенными психофизиологическими качествами человека (недостаточная ост-

рота зрения, медленная реакция и т. д.). На основе этого определяются лимитирующие психофизиологические характеристики для данной профессии и устанавливаются количественные нормативы для оценки степени пригодности человека к данной профессии в виде верхней и нижней границ для оценок «пригоден», «условно пригоден», «не пригоден». Такие нормативы определяются на основе статистической обработки результатов труда работников, имеющих высокие, средние и низкие показатели работы, и анализа их личных профессионально важных качеств. При этом необходимо выявить, какие из лимитирующих функций в данной профессии в большей мере могут быть освоены в результате накопления опыта и специальных упражнений (тренировок).

Профессиограмма должна также содержать основные методы выявления и оценки профессионально важных качеств у людей, желающих овладеть данной профессией. Таким образом, профессиограммы являются серьезной предпосылкой для развертывания всей работы по профориентации и профотбору, наполняют ее конкретным, научно обоснованным содержанием.

Профессиональная информация и пропаганда направлены на ознакомление молодежи с содержанием различных профессий, путями и сроками их освоения, перспективами продвижения, связанными с той или иной профессией. Профессиональная информация и пропаганда может и должна осуществляться предприятиями совместно с органами просвещения, профессионально-технического образования и органами по использованию трудовых ресурсов. При этом надо исходить как из общих народнохозяйственных задач (в частности, повышения престижа рабочих профессий), так и из конкретных задач данного района или города, потребностей предприятий в кадрах. XXIV съезд поставил задачу: «Усилить работу по профессиональной ориентации учащихся с учетом склонностей молодежи и потребности народного хозяйства в квалифицированных кадрах» [1].

Информация о профессиях должна быть всесторонней и объективной. Она не должна подменяться информацией о предприятии, организации на нем культурно-массовой и спортивной работы и т. п.

---

[1] Материалы XXIV съезда КПСС. М., Политиздат, 1971, с. 277.

Формы работы по профессиональной информации и пропаганде многогранны. Это выступления перед молодежью лучших передовиков производства и специалистов предприятий, организация на предприятиях дней открытых дверей для школьников и целевых экскурсий, создание для молодежи школ учебных цехов, организация межшкольных или заводских кабинетов профессиональной ориентации и т. п. Важное значение имеют создание и показ фильмов о наиболее распространенных и дефицитных профессиях — об их содержании, перспективах развития, значении для творческого роста кадров.

Профессиональная консультация и профотбор. На предприятиях, где имеются необходимые кадры, могут проводиться профконсультации и профотбор. В основе профконсультации лежит сопоставление личных качеств работника с показателями профессиограмм, определяющими наиболее характерные требования, которым должен соответствовать работник данной профессии.

Профконсультации имеют значение не только при приеме на работу, но и при решении вопроса об увольнении или перемещении работника, о направлении его на учебу, на переквалификацию и т. п.

Для ряда профессий и специальностей наряду с профконсультацией необходим профессиональный отбор. Такие профессии и специальности предъявляют повышенные требования к здоровью и некоторым психофизиологическим качествам человека. Например, имеется свод медико-физиологических противопоказаний более чем по 3 тыс. профессий, специальностей и видов работ. На этой основе проводятся медицинские обследования при приеме на работу и на учебу. Только из-за отсутствия необходимых психофизиологических качеств, как показывают исследования, не овладевают профессиями монтажников-высотников 20—40% всех обследуемых, аппаратчиков химического производства — 15—20, сборщиков изделий из мелких деталей — 7—8%.

Однако следует подчеркнуть, что для многих массовых профессий, позволяющих сравнительно легко развить профессиональные способности в процессе обучения или работы и не требующих особых психофизиологических качеств человека, профессиональный отбор не является необходимым. При определении профессий, для которых целесообразно осуществлять профотбор, кроме того,

следует учитывать такие показатели, как различия в сроках освоения профессии, производительности труда, количество брака по вине исполнителя, травматизм и профессиональные заболевания, утомляемость к концу рабочего дня, текучесть работников данной профессии и др.

В практике профотбора у нас и за рубежом используются тесты, анкетные методы и специальная аппаратура. Необходимо, чтобы методы были подлинно научными, объективными и достаточно экономичными.

В ряде стран довольно широко используются различные системы и методы для профотбора инженерно-технических и руководящих работников. Представляет, например, интерес система периодического служебного перемещения специалистов, которые, выполняя различные функции, имеют возможность в полную меру проявлять свои способности. Значительное распространение получила так называемая методика группового отбора, при которой группе претендентов на ту или иную должность дается для решения определенная организационно-управленческая задача и учитываются качество и время предложенных претендентами решений.

Профессиональная адаптация. Важной стадией работы по профориентации является профессиональная адаптация, под которой понимается процесс приспособления работника к данным конкретным условиям и содержанию труда, требованиям и стилю работы коллектива и администрации.

Новые молодые работники обычно более восприимчивы к окружающей трудовой обстановке и условиям труда, к недостаткам в организации труда и производства, к отношению к ним коллектива. Все это необходимо учитывать в работе с молодыми кадрами.

Следует подчеркнуть, что в нашей стране еще не сложилась нужная система профориентации и профотбора, хотя необходимость в этом с каждым годом возрастает. Однако отдельные предприятия накопили в данной области уже немалый опыт. К ним относятся Пермский телефонный завод, 2-й Московский часовой завод, киевский завод «Радиоприбор» имени С. П. Королева, рижский завод «ВЭФ» и ряд других. Активную работу по профориентации совместно с заводами ведут органы по использованию трудовых ресурсов Латвийской ССР.

ГЛАВА III

ПЛАНИРОВАНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ И СОСТАВА КАДРОВ

§ 1. Определение общей численности работников предприятия [1]

С переходом на новую систему планирования и экономического стимулирования производства плановая численность работающих предприятиям не устанавливается. Это, однако, не уменьшает значения правильного определения самим предприятием численности всех категорий работников: рабочих, инженерно-технических работников, служащих, учеников, младшего обслуживающего персонала и охраны. Общая численность промышленно-производственного персонала предопределяется плановыми заданиями предприятию по объему производства и производительности труда. Как показала практика, отсутствие заданий по производительности труда приводило во многих случаях к занижению плановых темпов роста производительности труда и завышению плановой численности работников.

Общая численность работников предприятия при наличии плановых заданий по объему производства и производительности труда определяется из следующей зависимости:

$$Ч_{пл} = Ч_{баз} \cdot \frac{I_{об}}{I_{п.т}}, \quad (1)$$

[1] При планировании труда следует руководствоваться Типовой методикой Госплана СССР (см. Типовая методика разработки пятилетнего плана промышленного предприятия на 1971—1975 гг. М., 1970). Приведенная в ней сводная таблица по труду и заработной плате (форма 17-П) должна быть дополнена показателями по росту производительности труда.

где $Ч_{пл}$ — среднесписочная плановая численность работающих;

$Ч_{баз}$ — среднесписочная численность работающих в базисном периоде;

$I_{об}$ — индекс роста объема производства в плановом периоде;

$I_{п.т}$ — индекс роста производительности труда в плановом периоде.

Пример. Определить численность работников промышленного предприятия на 1975 г., если пятилетним планом предприятия предусматривается рост объема производства на 52% ($I_{об} = 1{,}52$), а производительности труда — на 43% ($I_{п.т} = 1{,}43$). Среднесписочная численность работающих ($Ч_{баз}$) в 1970 г. равна 3400 человек.

$$Ч_{пл} = 3400 \cdot \frac{1{,}52}{1{,}43} = 3614 \text{ человек.}$$

Исходя из разбивки заданий пятилетнего плана по годам определяют численность работающих на каждый год. При этом не следует допускать, чтобы размеры общей численности работающих по годам имели значительные колебания, иначе возникнет необходимость ежегодного существенного пополнения или сокращения работников. Кроме того, надо иметь в виду ежегодную сменяемость кадров по различным причинам.

При планировании производительности труда по факторам общая численность работающих определяется при расчете планового роста производительности труда [1]. Но для плана предприятия численность необходимо определять по всем категориям персонала. Обычно при планировании отдельно определяется численность основных и численность вспомогательных рабочих. При этом рассчитывается также их распределение по специальностям и разрядам.

§ 2. Планирование численности основных рабочих

Методы определения численности основных рабочих. Методика определения численности основных рабочих зависит от характера производственных процессов и организации труда.

---

[1] См. гл. XXV, § 3.

На работах технологического характера, которые выполняются рабочими-сдельщиками, непосредственно воздействующими на предмет труда с помощью оборудования и инструмента, численность определяется, как правило, исходя из трудоемкости работ.

На аппаратурных и агрегатных работах, где действия рабочих заключаются в основном в управлении механизированными или автоматизированными процессами, численность основных рабочих (как сдельщиков, так и повременщиков) рассчитывается по нормам обслуживания или нормативам численности.

При определении численности основных рабочих по трудоемкости работ исходными данными являются: объем производственной программы, нормы времени или нормы выработки, среднее число часов работы одного рабочего в год, план повышения эффективности производства, лежащий в основе повышения производительности труда, и плановый коэффициент выполнения норм выработки.

Расчет трудоемкости производственной программы[1]. Расчет численности основных рабочих-сдельщиков начинают с определения нормативной трудоемкости производственной программы. Исходными данными для этого расчета являются ведомости норм и расценок, на основе которых определяются суммарные нормы затрат рабочего времени по отдельным деталям, а затем узлам и изделиям.

Прежде всего определяют нормативную трудоемкость одной детали, которая рассчитывается путем суммирования норм времени на все операции технологического процесса ее изготовления. Примерный расчет затрат нормированного времени на изготовление детали Б-8 приведен в табл. 1.

Суммируя затраты нормированного времени по всем деталям, сборочным, отделочным и другим заключительным операциям (испытание и т. п.), получают нормативную трудоемкость изготовления одного изделия, на основе которой определяют нормативную трудоемкость всей сопоставимой продукции.

Плановая нормативная трудоемкость сравнимой продукции определяется с учетом предстоящего снижения трудоемкости в результате пересмотра норм выработки.

---

[1] При определении трудоемкости следует руководствоваться Типовой методикой определения плановых затрат на производство единицы продукции, утвержденной Госпланом СССР 26 февраля 1968 г.

Таблица 1

Наименование операций	Затраты рабочего времени по разрядам, нормо-часов						Общие затраты, нормо-часов
	I	II	III	IV	V	VI	
Фрезерные	—	2	—	1	—	—	3
Сверлильные	1	—	—	—	—	—	1
Токарные	—	2	1	—	1	—	4
Слесарные	—	0,3	1	0,5	1,5	0,7	4
Итого	1	4,3	2	1,5	2,5	0,7	12

В его основе должен лежать план повышения эффективности производства. При этом плановая норма на единицу изделия исчисляется как средневзвешенная из действующих и проектируемых.

Пример. Действующая норма времени на деталь составляет 15 нормо-часов. В результате осуществления организационно-технических мероприятий запланировано снизить ее до 13 нормо-часов. По старым нормам с начала года должно быть изготовлено 2 тыс. деталей, а по новым — 8 тыс. Плановая средневзвешенная норма составит

$$\frac{15 \cdot 2000 + 13 \cdot 8000}{10\,000} = 13{,}4 \text{ нормо-часа.}$$

Плановая нормативная трудоемкость несопоставимой продукции рассчитывается по нормам на эти изделия, запланированным на соответствующий период.

Расчет трудоемкости производственной программы машиностроительного предприятия показан в табл. 2.

На ряде предприятий во время разработки плана по труду не имеется еще полной номенклатуры изделий и она уточняется позже. В таких случаях трудоемкость прочей продукции, номенклатура которой неизвестна, определяется по трудоемкости 1 тыс. руб. продукции, рассчитанной по основной номенклатуре.

$$T_{\text{тыс}} = \frac{T_{\text{ном}}}{\Pi_{\text{тыс}}}, \qquad (2)$$

где $T_{\text{тыс}}$ — трудоемкость 1 тыс. руб. товарной продукции;
$T_{\text{ном}}$ — трудоемкость продукции заданной номенклатуры;
$\Pi_{\text{тыс}}$ — стоимость продукции заданной номенклатуры, тыс. руб.

Таблица 2

Расчет трудоемкости производственной программы предприятия (цифры условные)

Наименование	Единица измерения	Количество по плану	Норма времени на единицу изделия, нормо-часов		Трудоемкость по плану, тыс. нормо-часов
			действующая в период разработки плана	плановая средневзвешенная	
Сопоставимая продукция					
Изделие № 1	шт.	220	1220	1150	253
» № 2	»	150	1980	1800	270
» № 3	»	120	1705	1600	192
» № 4	»	2500	216	2100	525
» № 5	»	780	639	600	608
Итого по сопоставимой продукции	»	—	—	—	1848
Несопоставимая продукция					
Изделие № 6	шт.	200	—	130	26
» № 7	»	150	—	340	51
» № 8	»	600	—	400	240
Итого по заданной номенклатуре	тыс. руб.	5280	—	—	2165
Прочая продукция	» »	800	—	410	328
Капитальный ремонт и услуги по капитальному строительству	» »	80	—	500	40
Итого товарной продукции	» »	5388	—	—	2533
Изменение незавершенного производства	» »	+300	—	200	60
Изменение остатков специального инструмента и приспособлений	» »	+62	—	600	37,2
Итого валовой продукции	» »	5750	—	—	2630,2
Межцеховые услуги 2%	» »	—	—	—	52,6
Итого по заводу	—	—	—	—	2682,8

Если стоимость продукции основной номенклатуры составляет в нашем примере (см. табл. 2) 5280 тыс. руб., то трудоемкость 1 тыс. руб. продукции будет равна 410 нормо-часам $\left(\frac{2\,165\,000}{5280}\right)$, а общая трудоемкость прочей продукции — 328 тыс. нормо-часов (800·410). Трудоемкость работ по капитальному ремонту рассчитывается отдельно.

Для того чтобы определить трудоемкость валовой продукции, необходимо учесть изменение незавершенного производства, а для предприятий машиностроения также изменение остатков специального инструмента и приспособлений собственного изготовления. Трудоемкость 1 тыс. руб. незавершенного производства может быть подсчитана по трудоемкости 1 тыс. руб. товарной продукции с корректировкой на коэффициент, характеризующий степень готовности (трудоемкости) незавершенного производства. Коэффициент может быть рассчитан на каждом предприятии. Трудоемкость изменения остатков специального инструмента и приспособлений собственного изготовления определяется по данным инструментального цеха. Кроме того, нужно учесть те виды работ и услуг, которые оказывают одни цехи другим и которые не входят в объем валовой продукции, т. е. межцеховые услуги. Трудоемкость межцеховых услуг трудно поддается расчету, поэтому она определяется на основе отчетных данных с соответствующей их корректировкой.

Плановая трудоемкость производственной программы рассчитывается с учетом планового процента выполнения норм. Нормы на предприятии, как правило, перевыполняются, поэтому время, необходимое для выполнения производственной программы (плановая трудоемкость), будет меньше, чем нормативная трудоемкость по плановым нормам. Практически плановый процент выполнения норм устанавливается на уровне выполнения норм за несколько последних месяцев базисного периода (обычно три). Это оправдывается тем, что внедряемые в плановом периоде организационно-технические мероприятия, повышающие выработку, должны сопровождаться соответствующим пересмотром норм и снижать нормативную трудоемкость.

Расчет плановой трудоемкости осуществляется по формуле

$$T_{\text{пл}} = \frac{T_{\text{нор}}}{K_{\text{в.н}}}, \qquad (3)$$

где $T_{пл}$ — плановая трудоемкость;
$T_{нор}$ — нормативная трудоемкость;
$K_{в.н}$ — коэффициент выполнения норм.

Пример. Определим плановую трудоемкость производственной программы, если нормативная трудоемкость по плановым нормам составляет 2682,8 тыс. нормо-часов, а плановое выполнение норм — 115%.

$$T_{пл} = \frac{2\,682\,800}{1,15} = 2333 \text{ тыс. человеко-часов.}$$

Плановую трудоемкость можно рассчитать по действующим в конце базисного года нормам, но для этого надо определить общее снижение трудоемкости продукции на основе плана повышения эффективности производства.

Пример. Нормативная трудоемкость валовой продукции по действующим нормам составляет 3100 тыс. нормо-часов, планом повышения эффективности производства предусматривается ее снижение на 225 тыс. нормо-часов. Планируемое выполнение норм равно 115%. Тогда

$$T_{пл} = \frac{3\,100\,000 - 225\,000}{1,15} = 2500 \text{ тыс. человеко-часов.}$$

Баланс рабочего времени одного среднесписочного рабочего. После расчета заданного объема работ определяется среднее число часов работы одного рабочего в год. Для этого разрабатывается баланс рабочего времени одного среднесписочного рабочего, порядок расчета которого дан в табл. 3.

Для расчета баланса рабочего времени определяется календарное, номинальное и явочное время.

Календарное время составляет 365 дней в обычном и 366 дней в високосном году, а в квартале — 90, 91 и 92 дня.

Номинальное время равно календарному минус выходные и праздничные дни[1]. В прерывном производстве максимальное число выходных и праздничных дней в году при пятидневной рабочей неделе составляет 112 [(52·2) + + 8]: 52 субботы, 52 воскресенья и 8 праздничных нерабочих дней. В тех случаях, когда субботы и воскресенья совпадают с праздничными днями, число нерабочих дней соответственно уменьшается.

---

[1] В непрерывном производстве номинальное время равно календарному минус невыходы по графику сменности.

Таблица 3

Баланс рабочего времени одного рабочего

Показатели	Отчетные данные	План
I. Календарное время	365 дней	365 дней
Выходные и праздничные дни	109 »	108 »
II. Номинальное время	256 »	257 »
Невыходы на работу:		
1. Очередные и дополнительные отпуска (без субботних и воскресных дней)	15,1 дня	15,2 дня
2. Отпуска по беременности и родам	0,4 »	0,4 »
3. Выполнение государственных и общественных обязанностей	1,1 »	1 »
4. Болезни	7,9 »	6,9 »
5. Невыходы по разрешению администрации	1 »	0,5 »
6. Прогулы	—	—
7. Целодневные простои	0,2 »	—
Итого невыходов	26 дней	24 дня
III. Явочное время	230 »	233 »
Средняя продолжительность рабочего дня	8,06 часа	8,04 часа
Внутрисменные простои	0,14 »	—
Перерывы в работе, предоставляемые женщинам-матерям на кормление грудных детей	0,06 »	0,06 »
IV. Фактическое время работы в смену	7,86 »	7,98 »
V. Среднее число часов работы одного рабочего в год	1808 час.	1859 час.

Явочное время — это число дней, когда рабочий находится на предприятии. Чтобы получить явочное время, надо из номинального вычесть невыходы на работу по разным причинам. Оно может быть выражено не только в человеко-днях, но и в человеко-часах. Отношение явочного времени к номинальному называют *коэффициентом использования рабочего времени*.

Средняя продолжительность отпуска определяется как средневзвешенная величина с учетом дополнительных отпусков. Расчет средней продолжительности отпуска при пятидневной рабочей неделе и учет его в балансе рабочего времени одного рабочего имеют свои особенности. Отпуск при пятидневной рабочей неделе предоставляется

на установленное законодательством количество рабочих дней по календарю, т. е. с одним выходным в воскресенье, а не по графику. При этом суббота считается рабочим днем. В балансе же субботы уже учтены как выходные дни. Поэтому, если рабочий имеет, например, отпуск 18 рабочих дней, то это значит, что его календарный отпуск с учетом трех воскресных дней будет составлять 21 день, а из баланса рабочего времени необходимо будет исключить не 18 дней, а только 15, т. е. на $^1/_6$ часть меньше, так как субботы уже исключены из рабочего времени. Поэтому в балансе необходимо брать $^5/_6$ продолжительности отпуска в рабочих днях.

Это же относится и к расчету дополнительных отпусков за работу во вредных условиях труда и в других случаях, предусмотренных законодательством, в том числе при расчете отпуска выпускникам средних школ, который установлен в рабочих днях. При расчете дополнительного отпуска студентам-заочникам и студентам вечерних высших и средних специальных учебных заведений, который устанавливается в календарных днях, последние необходимо перевести в рабочие дни.

При 104 выходных и 8 праздничных днях номинальное рабочее время будет равно 253 дням (365 — 104 — 8), а его отношение к календарному — 0,7 (253 : 365).

В табл. 4 приведен расчет средней продолжительности отпуска. На основе этого расчета средняя продолжительность отпуска составит 15,2 дня (30 405 : 2000).

Отпуска по беременности и родам планируются на основе отчетных данных прошлого (базисного) периода с учетом изменения удельного веса женщин на предприятии.

При определении времени, необходимого в плановом периоде на выполнение государственных и общественных обязанностей, берутся данные отчетного периода, которые соответственно корректируются.

Невыходы по болезни планируются на основе отчетных данных с учетом возможностей снижения потерь рабочего времени в результате улучшения санитарно-гигиенических условий и медицинского обслуживания, проведения мероприятий по технике безопасности, охране труда и т. д.

В рассматриваемом примере (см. табл. 3) невыходы на работу в плановом периоде составят 24 дня (15,2 + 0,4 + + 1 + 6,9 + 0,5), а явочное время — 233 дня (257 — 24).

Таблица 4

Расчет средней продолжительности отпуска

Виды отпусков	Число рабочих, человек	Установленная продолжительность отпуска: рабочих дней по календарю	Установленная продолжительность отпуска: календарных дней	Скорректированная продолжительность отпуска в рабочих днях по графику	Общая продолжительность отпуска в рабочих днях в балансе
Очередной отпуск	2000	15	—	$15 \cdot \frac{5}{6} = 12,5$	25 000
Дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда	320	6	—	$6 \cdot \frac{5}{6} = 5$	1 920
Дополнительный отпуск выпускникам VIII классов	40	8	—	$8 \cdot \frac{5}{6} = 6,7$	268
Дополнительный отпуск выпускникам средней школы	30	20	—	$20 \cdot \frac{5}{6} = 16,7$	501
Дополнительные отпуска для учащихся заочных средних учебных заведений	20	—	30	$30 \cdot 0,7 = 21$	420
	10	—	40	$40 \cdot 0,7 = 28$	280
	5	—	60	$60 \cdot 0,7 = 42$	210
Дополнительные отпуска для учащихся вечерних средних специальных учебных заведений . .	25	—	10	$10 \cdot 0,7 = 7$	175
	20	—	20	$20 \cdot 0,7 = 14$	280
	6	—	60	$60 \cdot 0,7 = 42$	252
Дополнительные отпуска для студентов заочных вузов	15	—	30	$30 \cdot 0,7 = 21$	315
	10	—	40	$40 \cdot 0,7 = 28$	280
	4	—	120	$120 \cdot 0,7 = 84$	336
Дополнительные отпуска подросткам	20	—	До календарного месяца: 30—18 = = 12	$12 \cdot 0,7 = 8,4$	168
Итого . . .	2000	—	—	—	30 405

Для определения числа часов работы одного рабочего в год необходимо знать не только явочное число дней одного рабочего в год, но и среднюю продолжительность рабочего дня. При ее определении надо иметь данные об удельном весе рабочих, имеющих различную продолжительность рабочей недели. При 41-часовой пятидневной рабочей неделе средняя продолжительность рабочего дня составляет 8,2 часа, а при 36-часовой — 7,2 часа. Если 84% рабочих имеют 41-часовую рабочую неделю, а 16% — 36-часовую, то средняя продолжительность рабочего дня составит 8,04 часа $(0{,}84 \cdot 8{,}2 + 0{,}16 \cdot 7{,}2)$.

Исключив плановые перерывы в работе, предоставляемые женщинам-матерям на кормление грудных детей, получим фактическое время работы в смену. Эти перерывы определяются на основе отчетных данных с поправкой на изменение удельного веса женщин. В данном примере их величина в расчете на одного среднесписочного работника равна 0,06 часа в смену. Тогда фактическое время работы одного рабочего в смену будет 7,98 часа (8,04—0,06). Плановое число часов работы одного среднесписочного рабочего в год составит при этом 1859 час. $(233 \cdot 7{,}98)$.

Расчет численности основных рабочих по трудоемкости. Для определения численности основных рабочих-сдельщиков по трудоемкости работ надо знать плановую трудоемкость производственной программы и плановое число часов работы одного среднесписочного рабочего в год.

Расчет производится по формуле

$$A_{\text{пл}} = \frac{T_{\text{пл}}}{\Phi}, \qquad (4)$$

где $A_{\text{пл}}$ — плановая численность основных рабочих-сдельщиков;

$T_{\text{пл}}$ — плановая трудоемкость производственной программы (по затратам труда основных рабочих-сдельщиков);

Φ — плановый годовой фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего, час.

Если дана нормативная трудоемкость, то расчет осуществляют по формуле

$$A_{\text{пл}} = \frac{T_{\text{нор}}}{\Phi \cdot K_{\text{в.н}}}. \qquad (5)$$

Пример. Определим численность основных рабочих-сдельщиков, если плановая трудоемкость равна 472,5 тыс. трудочасов, а плано-

вый годовой фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего — 1860 час.

$$A_{пл} = \frac{472\,500}{1860} = 2540 \text{ человек}.$$

Для определения численности основных рабочих-сдельщиков по профессиям и разрядам необходимо рассчитать по профессиям и разрядам трудоемкость производственной программы и определить число часов работы одного рабочего в год по профессиям. Последнее может не совпадать с числом часов работы, рассчитанным для всех рабочих, так как в связи с разной продолжительностью отпуска и рабочего дня по одним профессиям оно может быть больше, по другим — меньше.

В ряде отраслей трудоемкость планового объема работ рассчитывается в человеко-днях. Например, на лесозаготовках исходя из планового объема работ и норм в кубических метрах на один человеко-день на различные работы (заготовка, трелевка, погрузка, вывозка, укладка в штабеля и т. д.) определяется общее количество человеко-дней, необходимое для выполнения плана. Установив затем плановое число явочных дней в году (квартале, месяце), определяют плановую численность основных рабочих-сдельщиков.

В тех отраслях и на тех предприятиях, где рассчитывается производственная трудоемкость (по затратам труда как основных, так и вспомогательных рабочих), по формуле (5) можно определить численность всех рабочих предприятия.

Расчет численности основных рабочих по нормам выработки. На некоторых участках численность отдельных групп основных рабочих, занятых на одних и тех же работах, можно определить по формуле

$$A_{пл} = \frac{P}{H_в \cdot K \cdot \Phi}, \tag{6}$$

где $A_{пл}$ — среднесписочная численность рабочих по плану;
P — плановый объем работ в принятых единицах измерения;
$H_в$ — плановая норма выработки в тех же единицах в 1 час (смену);
K — плановый процент выполнения норм;
Φ — плановый фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего, час. (смен).

Пример. Объем работы по нарезке заготовок составляет 143 тыс. шт. в год. Плановая норма выработки рабочего — 50 шт. в смену. Выполнение норм по плану — 120%. Плановый фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего в год — 230 дней (смен).

$$A_{пл} = \frac{143\,000}{50 \cdot 1{,}2 \cdot 230} = 10 \text{ человек.}$$

Расчет численности основных рабочих по нормам обслуживания. В отраслях и производствах с аппаратурными процессами (в химической, металлургической, нефтеперерабатывающей и др.) численность рабочих рассчитывается по нормам обслуживания. Расчет может быть осуществлен по формуле

$$A_{пл} = \frac{O \cdot C}{H_о} \cdot K_{сп}, \qquad (7)$$

где $A_{пл}$ — списочная численность рабочих по плану;
O — число единиц оборудования;
C — количество смен;
$K_{сп}$ — коэффициент приведения явочной численности к списочной;
$H_о$ — норма обслуживания, т. е. количество единиц оборудования, которое должно обслуживаться одним рабочим (производственной бригадой).

$$H_о = \frac{Ф}{T_{н.о}}, \qquad (8)$$

где $H_о$ — норма обслуживания;
$Ф$ — фонд рабочего времени (в смену, месяц);
$T_{н.о}$ — норма времени обслуживания.

Коэффициент приведения явочной численности к списочной ($K_{сп}$) определяется в прерывных производствах отношением явочного времени к номинальному, а в непрерывных — отношением явочного времени к календарному.

Норма времени обслуживания ($T_{н.о}$) определяется путем технического нормирования с учетом передового производственного опыта, возможностей многоагрегатного обслуживания, рациональной расстановки рабочей силы и совмещения профессий.

При многостаночном (многоагрегатном) обслуживании необходимо учитывать количество обслуживаемых одним рабочим станков, которое определяется по нормативам времени.

§ 3. Планирование численности вспомогательных рабочих

Различают следующие методы расчета численности вспомогательных рабочих: по трудоемкости работ, по нормам выработки, по нормам обслуживания, по нормативам численности и по рабочим местам.

Планирование по трудоемкости работ. Численность вспомогательных рабочих, занятых на сдельных работах, объем которых можно определить в нормированном времени, определяется по трудоемкости работ.

Расчет численности этой категории рабочих не отличается от определения численности основных рабочих-сдельщиков и производится по формуле (4). Различие состоит только в том, что при расчете численности основных рабочих исходят из трудоемкости выпускаемой продукции, а при определении численности вспомогательных рабочих — из трудоемкости вспомогательных работ (инструментальных, ремонтных и т. п.).

Пример. Определить плановую численность рабочих-сдельщиков инструментального цеха исходя из следующих данных:

Наименование инструмента	Программа, шт.	Плановые затраты времени, нормо-часов	
		на единицу изделия	на программу
Резцы специальные	40 000	0,42	16 800
Сверла специальные	2 400	2,7	6 480
Развертки специальные . . .	1 600	1,93	3 088
Фрезы малые специальные	13 000	0,38	4 940
И т. д.			
Итого . . .	—	—	187 200

Выполнение норм по плану — 120%. Плановый годовой фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего — 1860 час.

Численность рабочих-инструментальщиков определяем по формуле (5):

$$A_{пл} = \frac{T_{нор}}{\Phi \cdot K_{в.н}} = \frac{187\,200}{1860 \cdot 1,2} = 84 \text{ человека.}$$

Аналогично определяется численность слесарей для плановых ремонтов оборудования [1].

[1] Нормы времени на выполнение различных ремонтных работ приводятся в «Единой системе планово-предупредительного ремонта и рациональной эксплуатации технологического оборудования машиностроительных предприятий. Типовое положение» (изд. 5-е. М., Машгиз, 1964).

Планирование по нормам выработки. Расчет численности вспомогательных рабочих по нормам выработки производится в тех случаях, когда они выполняют одну определенную работу, содержание, объем и методы выполнения которой строго регламентированы. К таким работам относится, например, контроль качества продукции в трикотажном, обувном производстве и т. п.

В машиностроении численность контролеров может быть рассчитана по объему работы в нормо-часах, выполняемому обслуживаемыми ими рабочими и установленному в зависимости от особенностей цеха или участка.

Планирование по нормам обслуживания [1]. Численность вспомогательных рабочих, выполняющих работы, на которые имеются нормы обслуживания, рассчитывается так же, как и численность основных рабочих, по формуле (7). Главным при этом является установление нормативов.

В настоящее время нормативы имеются лишь для некоторой части вспомогательных работ по ремонту, обслуживанию оборудования и т. п. Примером могут служить нормативы для ремонтных рабочих, занятых в серийном и единичном производстве (табл. 5).

В массовом и крупносерийном производстве, а также при обслуживании оборудования, проработавшего более 20 лет, данные нормы могут быть снижены на 10%.

Для электротехнического оборудования на одного слесаря, обслуживающего технологическое и подъемно-транспортное оборудование (кроме кранов), предусмотрены следующие нормативы:

В цехах холодной обработки металлов . . .	900 единиц
В цехах горячей обработки металлов . . .	650 »
В деревообрабатывающих цехах	550 »

При обслуживании электрических кранов действуют следующие нормативы: на работах с тяжелым и весьма тяжелым режимом — 500 единиц, с легким и средним режимом — 650 единиц.

---

[1] См. Методика разработки нормативов численности вспомогательных рабочих. Изд. 2-е. М., НИИ труда, 1967; Общемашиностроительные нормы обслуживания для вспомогательных рабочих основных механических и механосборочных цехов машиностроительных предприятий (наладчики, контролеры, слесари и электромонтеры по межремонтному оборудованию). М., 1968.

Таблица 5

Нормативы[1] *межремонтного обслуживания технологического оборудования одним рабочим в смену*

Оборудование	Категория рабочих			
	станочники	слесари по обслуживанию	смазчики	шорники
	В ремонтных единицах			В физических единицах оборудования, имеющего ременные передачи
Металлорежущее легкое и среднее (кроме автоматов и полуавтоматов)	1650	560	1000	300
Металлорежущее тяжелое и уникальное . . .	900	350	500	200
Металлорежущие автоматы и полуавтоматы. . .	1650	400	900	300
Литейное	750	150	500	250
Кузнечное	900	200	500	250
Прессовое	1350	300	600	300
Деревообрабатывающее	1350	300	900	250
Часовой и приборостроительной промышленности	1650	400	600	450
Подъемно-транспортное	350	200	—	—

[1] Единая система планово-предупредительного ремонта и рациональной эксплуатации технологического оборудования машиностроительных предприятий. Изд. 6-е, переработ. и доп. М., „Машиностроение", 1967, с. 43—44.

Пример. Определим численность рабочих-смазчиков, обслуживающих металлорежущее оборудование в первую смену, если количество обслуживаемого оборудования равно 10 300 ремонтных единиц.

$$A_{\text{пл}} = \frac{10\,300 \cdot 1}{1000} \cdot 1{,}1 = 11 \text{ человек.}$$

Норма обслуживания ($H_о$) рассчитывается по формуле

$$H_о = \frac{Ф}{T_{\text{н. о}}} = \frac{Ф}{H_в \cdot N \cdot K_{\text{доп}}}, \qquad (9)$$

где $Ф$ — фонд рабочего времени (в смену, месяц);

$T_{\text{н. о}}$ — норма времени обслуживания;

$H_в$ — норма времени на выполнение единицы работы;

N — количество единиц объема работы на единицу обслуживаемого оборудования (например, количество наладок одного станка в смену и т. п.);

$K_{доп}$ — коэффициент, учитывающий выполнение дополнительных функций, которые не учитываются нормой времени.

Для отдельных вспомогательных рабочих расчет нормы обслуживания имеет свои особенности. Так, для наладочных работ норма обслуживания определяется по формуле

$$H_o = \frac{\Phi \cdot K_з}{H_н \cdot N_н + H_п \cdot N_п}, \qquad (10)$$

где $K_з$ — оптимальный коэффициент загрузки наладчиков их основной работой;

$H_н$ — норма времени на одну наладку;

$N_н$ — число наладок в смену;

$H_п$ — норма времени на одну подналадку;

$N_п$ — число подналадок в смену.

Пример. Определить норму обслуживания наладчиком зубофрезерных станков, если время на одну наладку составляет 44 мин., время подналадки — 11 мин., среднее число наладок в смену равно единице, а подналадок — 1,75. Оптимальный коэффициент загрузки наладчика — 0,9.

$$H_o = \frac{480 \cdot 0{,}9}{44 \cdot 1 + 11 \cdot 1{,}75} = 7 \text{ станков.}$$

При определении нормы обслуживания на транспортных работах используется формула

$$H_o = \frac{\Phi}{H_в \cdot K_{доп}} \cdot P_ф, \qquad (11)$$

где $P_ф$ — средний вес перевозимого за один рейс груза.

Важное значение имеет установление оптимальных норм обслуживания, т. е. таких, при которых себестоимость производимых работ будет наименьшей.

Планирование по нормативам численности [1]. Норматив численности представляет собой явочную численность рабочих в смену, необходимую для выполнения заданного объема работ на данном объекте. Он рассчитывается по формуле

$$H_ч = \frac{П}{H_o}, \qquad (12)$$

где $H_ч$ — норматив численности;

$П$ — объем работ (количество единиц обслуживаемого оборудования, производственных площадей и т. п.);

H_o — норма обслуживания в тех же единицах.

[1] См. Методика разработки нормативов численности вспомогательных рабочих. Изд. 2-е. М., НИИ труда, 1967.

Нормативы численности определяют по функциональным группам вспомогательных работ. Основными группами вспомогательных работ являются: наладочные; работы по ремонту и дежурному обслуживанию оборудования; контрольные работы; работы по приемке, хранению и выдаче материальных ценностей; транспортные и погрузочно-разгрузочные работы; работы по уборке производственных помещений; работы по текущему ремонту зданий и сооружений.

Нормативы численности могут рассчитываться по формулам. При линейной зависимости применяется формула

$$H_{ч} = a_1X + a_2Y + \ldots + a_nZ, \qquad (13)$$

при нелинейной —

$$H_{ч} = KX^{а} \cdot Y^{в} \ldots Z^{с}. \qquad (14)$$

Так, для определения норматива численности рабочих, занятых ремонтом и обслуживанием оборудования, используют следующую зависимость:

$$H_{ч} = 1{,}28V + 4{,}1XK, \qquad (15)$$

где V — количество физических единиц оборудования (в сотнях);
X — количество единиц ремонтной сложности, тыс.;
K — коэффициент.

Для расчета норматива численности работников складов и кладовых применяется формула

$$H_{ч} = 1{,}26e + 0{,}50Z + 1{,}68X, \qquad (16)$$

где e — число складов и цеховых кладовых;
Z — площадь производственных помещений, *кв. м*;
X — вес годовой продукции, тыс. *т*.

Норматив численности работников, занятых транспортными и погрузочно-разгрузочными работами, следующий:

$$H_{ч} = 4{,}77X + 7{,}72Z, \qquad (17)$$

где X — вес годовой продукции, тыс. *т*;
Z — площадь производственных помещений, тыс. *кв. м*.

Норматив численности работников, занятых на контрольных работах на машиностроительных предприятиях с единичным и мелкосерийным характером производства, определяется из следующей зависимости:

$$H_{ч} = -0{,}73X + 3{,}43N, \qquad (18)$$

где X — вес годовой продукции, тыс. m;

N — общая численность рабочих (в сотнях).

При распространении самоконтроля численность рабочих (N) должна быть соответственно уменьшена.

Норматив численности рассчитывается также с помощью установленных коэффициентов и одного главного фактора. Так, норматив численности ремонтных рабочих можно определить исходя из объема ремонта (в ремонтных единицах) и коэффициентов, учитывающих влияние других факторов:

$$H_ч = \frac{П}{178} \cdot K_1 K_2 K_3 K_4 K_{см}, \quad (19)$$

где $H_ч$ — норматив численности ремонтных рабочих;

$П$ — количество ремонтных единиц металлорежущего оборудования;

K_1 — коэффициент, учитывающий возраст оборудования [1];

K_2 — коэффициент, учитывающий вес оборудования, структуру и длительность ремонтных циклов;

K_3 — коэффициент, учитывающий тип производства;

K_4 — коэффициент, учитывающий вид обрабатываемого материала;

$K_{см}$ — коэффициент сменности работы металлорежущего оборудования.

Пример. Определим число рабочих по ремонту металлорежущего оборудования на заводе, имея следующие данные: количество ремонтных единиц ($П$) — 3000; возраст оборудования до 10 лет — 60%, от 10 до 20 лет — 30, свыше 20 лет — 10%; вес оборудования — до 10 m; тип производства — крупносерийный; род обрабатываемого материала: чугун — 70%, конструкционные стали — 30%; коэффициент сменности работы металлорежущего оборудования ($K_{см}$) — 1,3.

$$K_1 = \frac{60 \cdot 1,0 + 30 \cdot 1,04 + 10 \cdot 1,2}{100} = 1,032.$$

Значения коэффициентов K_2 и K_3 берем из таблиц.

$$K_4 = \frac{70 \cdot 1,1 + 30 \cdot 1,0}{100} = 1,07.$$

Подставляя соответствующие значения в формулу, получим:

$$H_ч = \frac{3000}{178} \cdot 1,032 \cdot 1,0 \cdot 1,0 \cdot 1,07 \cdot 1,3 = 24 \text{ человека.}$$

---

[1] Числовые значения K_1, K_2, K_3 и K_4 см. на стр. 60.

На основе подобных функциональных зависимостей составляются таблицы нормативов численности вспомогательных рабочих в зависимости от выбранных факторов. Так, Министерством тяжелого, энергетического и транспортного машиностроения разработаны отраслевые нормативы численности для распределителей работ, контролеров - приемщиков деталей, транспортных рабочих, кладовщиков, комплектовщиков и уборщиков помещений [1]. Нормативы численности распределителей работ, например, приведены в табл. 6 [2].

Планирование по рабочим местам. Численность вспомогательных рабочих, для которых не может быть установлен ни объем работ, ни нормы обслуживания (крановщики, стропальщики и др.), определяется по рабочим местам по формуле

$$A_{\text{пл}} = M \cdot C \cdot K_{\text{сп}}, \quad (20)$$

[1] См. Нормативы численности и нормы обслуживания вспомогательных рабочих. Рига, 1970.

[2] Там же, с. 13.

Числовые значения коэффициента K_1

Возраст оборудования	До 10 лет	10—20 лет	Свыше 20 лет
Значение K_1	1,0	1,04	1,2

Числовые значения коэффициента K_2

Станки	Значение K_2
Легкие и средние весом до 10 $т$	1,0
Крупные и тяжелые весом 10—100 $т$	0,85
Особо тяжелые весом свыше 100 $т$ и уникальные	0,7

Числовые значения коэффициента K_3

Тип производства	Значение K_3
Массовое и крупносерийное	1,0
Серийное	0,77
Мелкосерийное и единичное	0,67

Числовые значения коэффициента K_4

Род обрабатываемого материала	Значение K_4
Конструкционные стали	1,0
Чугун и бронза	1,1
Алюминиевые сплавы . .	1,3
Высокопрочные стали с пределом прочности более 100 $кг/мм^2$ . . .	1,4

где M — число рабочих мест;
C — число смен;
$K_{сп}$ — коэффициент приведения явочной численности к списочной.

Таблица 6

Вид производства — механические и механосборочные цехи
Тип производства — серийное

№ позиции	Численность производственных рабочих	Количество единиц технологического оборудования											
		50	100	150	200	250	300	350	400	450	500	550	600
		Численность распределителей работ											
1	100	2	2										
5	300	3	4	5	6	7	7						
10	550	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
20	1050	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
23	1200	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21

Пример. На заводе, работающем в две смены, имеется 12 мостовых кранов. Номинальное время — 257 дней, явочное время — 233 дня. Отсюда необходимое число крановщиков составляет

$$A_{пл} = 12 \cdot 2 \cdot \frac{257}{233} = 26 \text{ человек.}$$

При планировании численности этой категории работников в случае неполной их загрузки учитывается возможность совмещения профессий.

§ 4. Планирование численности инженерно-технических работников, служащих, младшего обслуживающего персонала и охраны

Определение численности инженерно-технических работников и служащих. Сложность планирования численности инженерно-технических работников и служащих обусловлена тем, что объем производства не является единственным или даже главным фактором, определяющим их численность.

Типовые структуры аппарата управления, разработанные в разное время по отраслям промышленности, предусматривают распределение предприятий по группам

в зависимости от объема выпускаемой продукции или числа рабочих. При этом структура аппарата управления мелких предприятий нередко копирует структуру крупных. В результате численность инженерно-технических работников и служащих, особенно на мелких, а также на очень крупных предприятиях, часто не соответствует их действительной потребности.

Основным плановым и контрольным показателем численности инженерно-технических работников и служащих долгое время был их удельный вес в общей численности работающих, устанавливаемый из фактически сложившихся соотношений. Такой показатель имеет важное значение для анализа и планирования численности инженерно-технических работников и служащих по отраслям и районам страны, но он мало приемлем для планирования численности этой категории работников на отдельном предприятии, так как не учитывает специфических условий производства.

В последние годы в практику планирования численности инженерно-технических работников и служащих начали внедрять нормативы численности, разработанные по следующим функциям управления [1]:

1) общее (линейное) руководство основным производством ($H_л$);

2) разработка и совершенствование конструкции изделий или состава продукта ($H_к$);

3) технологическая подготовка производства ($H_т$);

4) обеспечение производства инструментом и оснасткой ($H_и$);

5) стандартизация и нормализация продукции, технологических процессов и других элементов производства ($H_{ст}$);

6) совершенствование организации производства и управления ($H_{п.у}$);

7) организация труда и заработной платы ($H_{о.т}$);

8) ремонтное и энергетическое обслуживание ($H_{р.о}$);

9) контроль качества продукции ($H_{тк}$);

10) оперативное управление основным производством ($H_п$);

---

[1] Методические указания по разработке укрупненных нормативов численности и типовых структур аппарата управления промышленных предприятий. Изд. 4-е, доп. и перераб. М., НИИ труда, 1969.

11) технико-экономическое планирование ($H_э$);

12) бухгалтерский учет и финансовая деятельность ($H_б$);

13) материально-техническое снабжение, кооперирование и сбыт продукции ($H_с$);

14) комплектование и подготовка кадров ($H_{п. к}$);

15) охрана труда и техника безопасности ($H_{т. б}$);

16) общее делопроизводство ($H_д$);

17) хозяйственное обслуживание ($H_х$).

Нормативы численности определяются в зависимости от факторов, влияющих на ее величину. При этом число существенных факторов сводится к одному — трем.

Так, по функции «организация труда и заработной платы» устанавливается один фактор (численность промышленно-производственного персонала); по функции «технико-экономическое планирование» — два (количество рабочих мест в основном производстве и стоимость основных производственных фондов); по функции «материально-техническое снабжение, кооперирование и сбыт продукции» — три (численность рабочих; количество наименований, типоразмеров, артикулов, применяемых основных и вспомогательных материалов, полуфабрикатов, покупных изделий и выпускаемой продукции; количество поставщиков и потребителей).

По каждой функции управления с помощью методов математической статистики устанавливается функциональная зависимость вида

$$H_ч = K \cdot X^а \cdot Y^в \ldots P^f, \qquad (21)$$

где $H_ч$ — норматив численности по данной функции управления;

K — коэффициент, учитывающий уровень организации и механизации управленческого труда и т. п.;

X, Y, ..., P — величины факторов;

a, b, f — показатели степени.

Для машиностроения зависимость норматива численности от факторов по отдельным функциям управления выражается рядом формул.

Численность работников, осуществляющих общее (линейное) руководство основным производством, рассчитывается по формуле

$$H_л = 0{,}099 \cdot P_п^{0{,}677} \cdot Ф^{0{,}210}, \qquad (22)$$

где $Н_л$ — норматив численности по функции общего (линейного) руководства;

$Р_п$ — численность основных производственных рабочих, человек;

$Ф$ — стоимость основных производственных фондов, тыс. руб. (определяется на конец года).

Формулы по всем другим функциям управления приведены в табл. 7.

Имея численные значения факторов и подставляя их в соответствующую формулу, рассчитывают общий норматив численности по данной функции управления.

Пример. Определить численность работников, осуществляющих общее линейное руководство предприятием, если численность основных производственных рабочих составляет 2100 человек, а стоимость основных производственных фондов — 8760 тыс. руб.

$$Н_л = 0,099 \cdot 2100^{0,677} \cdot 8760^{0,210};$$

$$\lg Н_л = \lg 0,099 + 0,677 \lg 2100 + 0,210 \lg 8760;$$

$$\lg Н_л = \bar{2},9956 + 0,677 \cdot 3,3222 + 0,210 \cdot 3,9425;$$

$$Н_л = 2,0726; \quad Н_л = 118 \text{ человек.}$$

Для простоты расчета на основе установленных формул разрабатывают таблицы, номограммы или счетные линейки.

Приведем таблицу нормативов численности инженерно-технических работников и служащих по функции ремонтного и энергетического обслуживания (табл. 8).

В данном случае норматив численности зависит от одного фактора.

Нормативы численности инженерно-технических работников и служащих по функции материально-технического снабжения, кооперирования и сбыта продукции зависят от трех факторов. Эти нормативы приведены в табл. 9. Таблица построена по формуле

$$Н_с = 0,078 Р_о^{0,542} \cdot м^{0,085} \cdot П^{0,096}, \qquad (23)$$

где $Н_с$ — норматив численности инженерно-технических работников и служащих;

$Р_о$ — общая численность всех рабочих;

$м$ — количество наименований, типоразмеров, артикулов применяемых основных и вспомогательных материалов, полуфабрикатов, покупных изделий и выпускаемой продукции;

$П$ — число поставщиков и потребителей.

Таблица 7

№ функции	Формула для определения численности ИТР и служащих по функциям управления в машиностроении	Обозначение факторов
1	$H_{л}=0{,}099P_{п}^{0{,}677}\cdot Ф^{0{,}210}$	$P_{пп}$ — численность промышленно-производственного персонала, человек
2	$H_{к}=K\cdot K_{с}\cdot a$	$P_{о}$ — общая численность рабочих, человек
3	$H_{т}=0{,}155\cdot M^{0{,}908}\cdot T^{0{,}060}$	$P_{п}$ — численность основных производственных рабочих, человек
4	$H_{и}=\frac{1}{5}\cdot H_{т}$	$Ф$ — стоимость основных производственных фондов, тыс. руб.
5	$H_{ст}=0{,}05\,(H_{т}+H_{к})$	C — число самостоятельных структурных подразделений в основном производстве
6	$H_{п.\,у}=K\cdot M_{о}^{а}\cdot T_{о}^{в}$	$M_{о}$ — общее количество рабочих мест
7	$H_{о.\,т}=0{,}0087\cdot P_{пп}^{0{,}965}$	M — количество рабочих мест в основном производстве
8	$H_{р.\,о}=0{,}020\cdot Ф^{0{,}884}$	$T_{о}$ — общее число технологических операций (или норм)
9	$H_{тк}=0{,}044\cdot M^{0{,}853}\cdot T^{0{,}041}$	T — число технологических операций (или норм) в основном производстве
10	$H_{п}=0{,}119\cdot M_{н}^{0{,}587}\cdot C^{0{,}732}$	a — количество наименований оригинальных деталей
11	$H_{э}=0{,}043\cdot Ф^{0{,}427}\cdot M^{0{,}302}$	$K_{с}$ — коэффициент сложности деталей
12	$H_{б}=0{,}037\cdot P_{пп}^{0{,}790}\cdot M^{0{,}064}$	$м$ — число наименований, типоразмеров, артикулов применяемых основных и вспомогательных материалов, полуфабрикатов, покупных изделий и выпускаемой продукции
13	$H_{с}=0{,}078\cdot P_{о}^{0{,}542}\cdot м^{0{,}085}\cdot П^{0{,}096}$	$П$ — количество поставщиков и потребителей
14	$H_{п.\,к}=0{,}099\cdot P_{пп}^{0{,}698}$	$Д$ — годовой документооборот
15	$H_{т.\,б}=KM_{о}^{а}$	
16	$H_{д}=0{,}00027\cdot Д^{0{,}98}\cdot P_{пп}^{0{,}1}$	
17	$H_{х}=0{,}004\cdot P_{п}^{0{,}95}$	

Таблица 8

Φ	$H_{р. о}$	Φ	$H_{р. о}$	Φ	$H_{р. о}$	Φ	$H_{р. о}$
100	1,2	5 600	41,1	900	8,2	86 000	460,3
200	2,2	5 700	41,8	1000	8,9	88 000	469,8
300	3,1	5 800	42,4	. . .	. . .	90 000	488,5
400	4,0	5 900	43,1	5100	37,9	92 000	488,5
500	4,9	6 000	43,7	5200	38,5	94 000	497,9
600	5,7	. . .	. . .	5300	39,2	96 000	507,4
700	6,5	82 000	441,3	5400	39,8	98 000	516,6
800	7,4	84 000	450,8	5500	40,5	100 000	534,6

Φ — стоимость основных производственных фондов, тыс. руб.; $H_{р. о}$ — норматив численности по функции ремонтного и энергетического обслуживания.

Таблица 9

$P_о$	$м$				
	100	200	400	. . .	1000
	$H_с$ при $П=100$				
1 000	7,6	8,0	8,5	. . .	9,6
1 200	8,5	9,1	9,6	. . .	10,5
1 400	9,3	9,9	10,5	. . .	11,4
. . .	. . .	. . .	. . .	. . .	. . .
2 000	11,2	12,0	12,8	. . .	13,8
3 000	14,0	14,8	15,6	. . .	17,0
. . .	. . .	. . .	. . .	. . .	. . .
10 000	27,0	28,9	30,0	. . .	33,0
	$H_с$ при $П=200$				
1 000	8,1	8,4	9,2	. . .	10,3
1 200	9,1	9,7	10,2	. . .	11,1
1 400	9,9	10,6	11,1	. . .	12,2
. . .	. . .	. . .	. . .	. . .	. . .
2 000	12,1	12,8	13,5	. . .	14,8
3 000	14,9	15,9	16,6	. . .	18,4
. . .	. . .	. . .	. . .	. . .	. . .
10 000	29,0	30,5	32,5	. . .	35,5

Нормативы численности могут быть представлены в виде номограмм, построенных в логарифмических сетках. Номограммы дают возможность определять числен-

ность инженерно-технических работников и служащих для любого значения факторов в пределах установленного диапазона. Но для обеспечения достаточной точности данных необходимы соответствующие масштабы шкал.

Рассмотренная выше методика требует дальнейшей разработки и уточнения. Тем не менее уже сейчас планирование численности инженерно-технических работников и служащих по функциям управления позволяет более обоснованно определять численность этих категорий работников в зависимости от объективных и конкретных условий работы.

Из численности инженерно-технических работников и служащих выделяется численность административно-управленческого персонала (АУП), которая в последние годы регламентируется величиной предельных ассигнований на ее содержание. Однако данная регламентация не всегда определяется объективными условиями производства, поэтому необходима разработка нормативов АУП.

Анализ факторов, влияющих на численность аппарата управления, показал, что наибольшее влияние на нее оказывают численность промышленно-производственного персонала предприятия, стоимость основных производственных фондов и коэффициент сменности. При этом, чем больше сменность работы предприятия, тем меньше, при прочих равных условиях, численность аппарата управления.

НИИ труда предложил определять численность аппарата управления машиностроительного предприятия в самом общем виде с помощью следующей функциональной зависимости [1]:

$$Ч_{ау} = 0{,}213 P_{пп}^{0{,}79} \cdot Ф_{о}^{0{,}16} \cdot К_{см}^{-0{,}34},$$

где $Ч_{ау}$ — численность аппарата управления предприятием, человек;

$P_{пп}$ — численность промышленно-производственного персонала за год, предшествующий планируемому, человек;

$Ф_{о}$ — среднегодовая стоимость промышленно-производственных основных фондов за год, предшествующий планируемому, тыс. руб.;

---

[1] Разработка нормативов численности служащих и типовых структур аппарата управления предприятий и производственных объединений. М., НИИ труда, 1972, с. 23.

$K_{см}$ — коэффициент сменности, рассчитанный как отношение общей численности всех рабочих к числу рабочих, работавших в наибольшей по численности смене, за год, предшествующий планируемому.

Расчет численности младшего обслуживающего персонала и охраны. Плановая численность младшего обслуживающего персонала устанавливается исходя из норм обслуживания или по количеству рабочих мест. Так, численность уборщиков определяется исходя из количества квадратных метров площади помещений и норматива по уборке на одного работника, число истопников — исходя из количества печей и норматива их обслуживания и т. п.; численность лифтеров рассчитывается по числу лифтов и сменности их работы.

Плановая численность военизированной и вооруженно-вахтерской охраны устанавливается по числу постов и режиму работы (ее сменности и непрерывности), пожарной охраны — по числу пожарных машин, нормам их обслуживания и режиму работы.

Планирование численности непромышленного персонала. Численность непромышленного персонала планируется по следующим группам работников: транспорта, жилищного хозяйства, коммунальных предприятий, подсобных сельскохозяйственных предприятий, заготовок сельскохозяйственных продуктов, капитального ремонта зданий и сооружений, детских садов, медицинских учреждений и яслей, лесосплава.

Плановая численность этих работников определяется так же, как и промышленно-производственного персонала: на основе трудоемкости запланированного объема работ, нормативов численности и норм обслуживания.

§ 5. Расчет дополнительной потребности в кадрах и численности учеников

Определение дополнительной потребности в рабочих и служащих. Планирование кадров на производстве не заканчивается установлением плановой численности работающих. Большое значение имеет расчет дополнительной потребности в кадрах, являющийся основой для планирования комплектования и подготовки новых рабочих кадров на производстве.

Дополнительная потребность в инженерно-технических работниках и служащих определяется по числу вакансий в соответствии с утвержденными штатами и учетом предполагаемой убыли этих работников по различным причинам, а в рабочих — цепным методом по кварталам.

Пример. Допустим, что на начало планового периода на заводе насчитывалось 2200 рабочих, а среднесписочная их численность должна составить 2400, в том числе в I квартале — 2250, во II — 2350, в III — 2460 и IV — 2540 [1].

Для определения общей дополнительной потребности вычислим вначале дополнительную потребность в рабочих в связи с увеличением объема производства. В тех случаях, когда предприятия работают в течение всего года и численность работников не подвергается большим колебаниям, среднесписочную численность рабочих в квартале можно определить как среднюю величину численности рабочих на начало и конец квартала.

В нашем примере в I квартале она равна $\frac{2200+X_1}{2}=2250$, где X_1 — списочный состав рабочих на конец I квартала.

Решая уравнение, находим

$$2200+X_1=2250\cdot 2;$$

$$X_1=2250\cdot 2-2200=2300 \text{ человек.}$$

Дополнительная потребность в рабочих в I квартале (*Д*) составит 100 человек (2300—2200).

Аналогичным образом определяем списочное число рабочих на конец II, III и IV кварталов — X_2, X_3 и X_4 и рассчитываем дополнительную потребность в них — $Д_2$, $Д_3$ и $Д_4$.

$$\frac{2300+X_2}{2}=2350;$$

$$2300+X_2=4700;\quad X_2=2400;\qquad Д_2=2400-2300=100;$$

$$\frac{2400+X_3}{2}=2460;$$

$$2400+X_3=4920;\quad X_3=2520;\qquad Д_3=2520-2400=120;$$

$$\frac{2520+X_4}{2}=2540;$$

$$2520+X_4=5080;\quad X_4=2560;\qquad Д_4=2560-2520=40.$$

Общая дополнительная потребность в рабочих за год составит 360 человек (2560—2200), что должно соответствовать сумме дополнительных потребностей в рабочих за четыре квартала (100 + 100 + + 120 + 40).

---

[1] Среднесписочная численность по кварталам определяется заданной квартальной программой выпуска продукции и планируемым уровнем производительности труда.

При расчете общей дополнительной потребности в кадрах нужно учитывать не только увеличение численности работающих в связи с ростом объема производства, но и возмещение убыли, т. е. уход с предприятия по разным причинам (на учебу, в армию, на пенсию и т. п.).

Рассчитывая дополнительную потребность в кадрах в целом по народному хозяйству, текучесть кадров не учитывают, так как их численность при этом в общем не меняется. Планируя же комплектование и подготовку кадров на предприятии, следует иметь в виду и текучесть, так как далеко не все количество выбывших с предприятия может быть набрано вновь по тем же профессиям и квалификации. Поэтому необходимо планировать подготовку и переквалификацию значительной части работающих, поступающих вместо выбывших в связи с текучестью, а также осуществлять мероприятия по сокращению текучести.

Дополнительная потребность на возмещение убыли на планируемый период рассчитывается исходя из отчетных данных за последние два-три года с учетом улучшения условий и организации труда, изменения половозрастного состава рабочих.

Для определения дополнительной потребности в рабочей силе при составлении техпромфинплана разрабатывается балансовый расчет потребности в рабочих и служащих и источников ее обеспечения по форме 19-П. При этом по форме 20-П устанавливается возможность высвобождения работников в результате совершенствования структуры управления предприятием, совмещения профессий и функций и т. п. Обычно количество выбывающих рабочих подсчитывается в процентах к среднему списочному составу работающих. Дополнительная потребность в связи с увеличением численности определяется по кварталам, поэтому и убыль рабочих кадров следует планировать по кварталам. Это необходимо еще и потому, что уход в армию, на учебу происходит в разное время, следовательно, и убыль кадров с предприятия в различные периоды будет неодинаковой.

Определение численности учеников. Исходя из дополнительной потребности в рабочих устанавливается численность учеников. Она обычно бывает меньше, чем общая дополнительная потребность в рабочих. Это объясняется тем, что из профессионально-технических учебных заведений на предприятия приходят квалифицированные

кадры, не требующие обучения. Кроме того, определенная часть лиц, набираемых самим предприятием, также не требует обучения. Их количество может быть примерно определено на основе отчетных данных.

Например, если общая дополнительная потребность в рабочих кадрах составляет 980 человек, 200 человек прибывают из профессионально-технических учебных заведений, а из 780 рабочих, принимаемых на работу непосредственно предприятием, 30%, или 234 человека, предусмотрено набрать квалифицированных, то число учеников будет равно 546 (780—234).

Планирование подготовки новых рабочих должно осуществляться по профессиям. Для определения требуемого количества учеников по различным профессиям необходимо установить, во-первых, из рабочих каких профессий складывается дополнительная потребность и, во-вторых, рабочие каких профессий придут на предприятие из профессионально-технических учебных заведений.

Численность учеников в плане по труду приводится в виде среднесписочного состава, который рассчитывается с учетом срока обучения. Если, например, предприятию необходимо подготовить 720 учеников, а средний срок подготовки на производстве равен четырем месяцам, то среднесписочная численность учеников в плане по труду будет 240 человек (720·4 : 12). План комплектования, подготовки и повышения квалификации кадров является специальным разделом плана предприятия по труду.

ГЛАВА IV

ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

§ 1. Подготовка новых рабочих на производстве

Обучение непосредственно на производстве — преобладающая форма подготовки новых рабочих кадров [1]. В последние годы на предприятиях получают производственную квалификацию около 85% рабочих. Так, в 1971 г. новым профессиям на промышленных предприятиях было обучено 2544 тыс. человек и 440 тыс. человек было направлено на промышленные предприятия после окончания профессионально-технических учебных заведений. На производстве подготавливаются в основном рабочие тех специальностей, приобретение которых не требует длительных сроков обучения, а также потребность в которых не обеспечивается профессионально-техническими училищами. Подготовку на производстве в объеме требований квалификационной характеристики начального уровня обязаны пройти все вновь принятые на предприятия рабочие, не имеющие производственной специальности или меняющие свою специальность.

Перечни профессий и специальностей, по которым может проводиться подготовка рабочих на производстве, и сроки обучения по каждой из них определяются Государственным комитетом Совета Министров СССР по профессионально-техническому образованию по согласованию

---

[1] Организация этой подготовки регламентируется Типовым положением о подготовке и повышении квалификации рабочих непосредственно на производстве, утвержденным Государственным комитетом Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, Государственным комитетом Совета Министров СССР по профессионально-техническому образованию и ВЦСПС 18 октября 1968 г. (См. Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, 1969, № 4).

с ВЦСПС и Государственным комитетом Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы.

Срок обучения на производстве устанавливается в зависимости от специальности, но не более шести месяцев. В пределах тех же сроков может осуществляться подготовка рабочих и по сложным профессиям из числа лиц, имеющих необходимую общетеоретическую подготовку и опыт работы по родственным или смежным специальностям. Обучение рабочих на производстве со сроком более шести месяцев может проводиться только с разрешения Государственного комитета Совета Министров СССР по профессионально-техническому образованию. Возраст, пол и состояние здоровья лиц, принимаемых для обучения на производстве, должны соответствовать действующему трудовому законодательству.

Основными формами обучения новых рабочих на производстве являются: индивидуальное, бригадное, курсовое. Наиболее распространенной формой все еще остается индивидуальное обучение. Так, в 1971 г. из общего количества рабочих, обученных новым профессиям, индивидуальное обучение прошли 47%, бригадное — 19 и обучение в школах, на курсах и в учебных комбинатах — 34%.

Программы индивидуальной, бригадной и курсовой подготовки новых рабочих включают в себя наряду с производственным обучением изучение курса специальных, общетехнических и экономических знаний, необходимых рабочему для успешной работы в современных условиях.

Подготовка рабочих на производстве по сквозным и наиболее массовым профессиям проводится по учебным программам, разработанным и утвержденным Госкомитетом по профессионально-техническому образованию, а по остальным профессиям и специальностям — по программам, разработанным и утвержденным министерствами.

Индивидуальное обучение. При индивидуальной подготовке каждый обучающийся прикрепляется к высококвалифицированному рабочему, мастеру или другому инструктору производственного обучения или включается в состав рабочей бригады, где его обучает бригадир или высококвалифицированный рабочий.

Индивидуальное обучение — наиболее массовый вид подготовки новых рабочих. Его массовость и преимущества определяются следующим:

во-первых, оно дает возможность обучать одновременно большое число новых рабочих, так как инструкторами являются квалифицированные рабочие, бригадиры и мастера;

во-вторых, индивидуальное обучение обеспечивает сравнительно быструю подготовку учеников к самостоятельной работе, так как с самого начала оно связано с выполнением практических заданий, которые выполняют рабочие данного разряда;

в-третьих, подготовка новых рабочих при этом виде обучения происходит, как правило, на действующем оборудовании в процессе выполнения производственной программы и не требует больших затрат.

В ходе обучения инструктор показывает ученику приемы управления станком или другим оборудованием, подготовки его к работе и ухода за ним, обучает выполнять основные работы, предусмотренные квалификационной характеристикой. Инструкторы должны иметь, как правило, общее среднее образование, соответствующую профессиональную подготовку и знать курс педагогического минимума. Утверждаются они главным инженером предприятия по согласованию с ФЗМК.

При изучении теоретического курса ученики одной или нескольких родственных специальностей, как правило, объединяются в группы численностью не менее 10 и не более 30 человек. Если группу создать нельзя, то ученики изучают теоретический курс самостоятельно под руководством инженерно-технических работников. Теоретическое обучение может быть организовано также в дневных и вечерних профессионально-технических учебных заведениях.

Бригадное обучение. Этот вид обучения предусматривает объединение учеников в специальные бригады, где под руководством опытных инструкторов они выполняют работы в соответствии с учебными планами и программами. Оно может осуществляться также в производственных бригадах, в которые включаются небольшие по составу бригады (звенья) учащихся. При численности бригады 12—15 человек для производственного обучения может быть выделен специальный инструктор, освобожденный от основной работы.

Преимущества бригадной формы обучения состоят в следующем: ученики осваивают трудовые приемы в бригадах в нужной последовательности с переходом от про-

стых к более сложным; в бригадах используются различные методы обучения; изучаются обобщенные передовые приемы работы и организации труда.

Курсовое обучение. Этот вид подготовки используется для обучения рабочих сложным специальностям и отличается значительным объемом теоретических занятий и необходимостью создания специальной учебной базы для производственного обучения. Теоретические дисциплины изучаются в группах постоянного состава. Производственное обучение в первый период занятий производится непосредственно на производстве или на учебно-производственной базе, создаваемой специально для курсов. В дальнейшем производственное обучение осуществляется на рабочих местах индивидуально, в бригадах или группами в зависимости от условий производства и характера специальности. Курсовое обучение может быть с отрывом и без отрыва от основной работы.

Теоретические занятия и практическое обучение во всех формах подготовки новых рабочих проводятся в пределах рабочего дня, установленного для рабочих соответствующих возрастов и профессий[1]. Квалифицированные рабочие из числа занятых на производстве работников могут подготавливаться также в вечерних (сменных) профессионально-технических училищах или на курсах при них.

Переподготовка рабочих. Обучение новым профессиям рабочих, высвобождающихся внутри предприятия в связи с техническим прогрессом или по другим причинам, организуется путем индивидуального или бригадного обучения, на курсах подготовки рабочих на производстве, а также в профессионально-технических учебных заведениях. При этом сроки подготовки могут быть сокращены по сравнению с обучением новых рабочих в соответствии с уровнем профессиональных знаний и навыков обучающихся.

Выпускные квалификационные экзамены. Производственно-техническое обучение рабочих, а также повышение ими производственной квалификации и овладение вторыми профессиями завершаются выпускными квалификационными экзаменами. Экзамен предусматривает выполнение

[1] Для подростков до 18 лет рабочий день ограничен в соответствии с действующим законодательством.

квалификационной пробной работы и устный опрос обучающегося в пределах учебной программы и требований тарифно-квалификационного справочника.

Пробная работа обычно заключается в изготовлении одного изделия (узла, детали) или выполнении сменного задания, включающего весь необходимый комплекс работ. На эту работу выписывается наряд с указанием нормы времени или нормы выработки. Целесообразно, чтобы она выполнялась на том рабочем месте и оборудовании, где в последнее время ученик проходил производственное обучение. В ходе выполнения работы ученик может обращаться к мастеру по возникающим у него организационным вопросам.

В тех случаях, когда пробные работы по условиям производства не могут быть выполнены, уровень практической подготовки рабочих оценивается мастером на основе тех производственных показателей, которые достигнуты ими в ходе обучения.

Экзамены принимает специальная квалификационная комиссия в составе главного инженера или его заместителя (председатель комиссии), представителя профсоюзной организации, начальника или инженера отдела (бюро) производственного обучения, начальника отдела труда и заработной платы, инженера по технике безопасности, руководителя соответствующего цеха или участка.

На крупных предприятиях в больших цехах создаются, кроме того, цеховые комиссии. В их состав входят: начальник цеха или его заместитель (председатель), член цехового комитета профсоюза, инженер по производственно-техническому обучению, инженер по технике безопасности, мастер.

Оценивая пробную работу, комиссия руководствуется требованиями тарифно-квалификационного справочника. При этом учитываются не только конечные результаты работы, но и ход ее выполнения: умение правильно выполнять отдельные приемы, использовать инструмент, налаживать и регулировать оборудование и т. п.

Результаты экзаменов заносятся в протокол, на основании которого руководитель предприятия или цеха по согласованию с фабрично-заводским или цеховым комитетом устанавливает рабочему тарифный разряд или звание по специальности. Рабочему выдается свидетельство по единой форме, и в трудовой и расчетной книжках делается

соответствующая запись. Ученикам, не закончившим в установленный срок полного курса обучения или получившим на выпускных квалификационных экзаменах неудовлетворительные оценки, администрация может установить дополнительный срок производственного обучения и повторную сдачу экзамена.

§ 2. Повышение квалификации

Непрерывный технический прогресс требует от рабочих систематического и всестороннего повышения квалификации, пополнения общетехнических, экономических и специальных знаний по своей профессии, овладения передовым опытом и т. п. Ежегодно в промышленности повышают производственную квалификацию 5—6 млн. рабочих.

При повышении квалификации рабочих следует исходить из необходимости расширения их профессионального профиля. Это сейчас особенно важно, так как сложившаяся еще в период индустриализации система подготовки рабочих узкого профиля вступила в противоречие с техническим прогрессом. Она ведет к содержанию на предприятиях излишней рабочей силы и простоям в связи с тем, что станочники зачастую сами не могут устранить даже незначительные неисправности оборудования. Недостаточный профессионально-технический уровень рабочих сдерживает рост производства, внедрение новой техники и особенно повышение качества продукции. При этой системе даже небольшие изменения в технологии вызывают необходимость массовой переподготовки рабочих.

Основной формой повышения производственной квалификации непосредственно на производстве является обучение на производственно-технических курсах, обучение вторым и совмещаемым профессиям, на курсах целевого назначения, в школах мастеров, школах передовых методов труда, школах коммунистического труда, а также в вечерних и заочных средних специальных и высших учебных заведениях, в вечерних (сменных) профессионально-технических училищах и т. п.

Производственно-технические курсы. Эти курсы создаются в целях повышения производственных навыков и технических знаний рабочих и присвоения им более высокого разряда или класса в пределах данной профессии и специальности.

Продолжительность обучения на курсах определяется администрацией по согласованию с ФЗМК в зависимости от сложности осваиваемых работ и уровня образования обучающихся. Установлен максимальный срок обучения: шесть месяцев — при обучении без отрыва от производства и три месяца — при обучении с отрывом от работы. Программы обучения составляются на основе методических рекомендаций Государственного комитета Совета Министров СССР по профессионально-техническому образованию министерствами или по их разрешению — предприятиями.

Рабочие, успешно окончившие курсы и сдавшие квалификационные экзамены, пользуются преимуществом при переводе на более квалифицированные работы и повышении производственного разряда.

Ступенчатая система повышения квалификации рабочих на производственно-технических курсах. Задачи технического прогресса и непрерывного повышения профессионально-технического уровня рабочих требуют внедрения системы последовательного и длительного повышения квалификации. Этим целям отвечает ступенчатая система повышения квалификации рабочих на производственно-технических курсах, предусматривающая несколько ступеней обучения в соответствии с квалификационными требованиями.

Данная система получила распространение на многих предприятиях страны. Она позволяет каждому рабочему последовательно повышать свою квалификацию до самого высокого уровня. Обучение при этом дифференцируется таким образом, что каждая последующая ступень является продолжением предыдущей и открывает возможности для дальнейшего обучения и повышения квалификации.

В то же время каждая ступень представляет определенный законченный цикл и имеет конкретные задачи. На каждой ступени рабочие получают теоретические знания и практические навыки для выполнения более сложных работ с применением более совершенного оборудования, технологии и инструмента.

Обучение проводится по единым учебным планам и программам, разработанным по профессиям и ступеням обучения. Это обеспечивает единство обучения рабочих на различных предприятиях. При переходе с одного пред-

приятия на другое рабочие могут продолжать повышать квалификацию по своей профессии на соответствующей ступени. Ступенчатая система повышения квалификации рабочих способствует быстрому росту профессиональных знаний и навыков рабочих, создает у них постоянную заинтересованность в учебе.

Курсы обучения рабочих вторым и совмещаемым профессиям. Обучение на данных курсах проводится в целях расширения профессионального профиля рабочих, совмещения профессий и специальностей, совершенствования организации труда и рационального использования оборудования. Срок обучения — до трех месяцев. Занятия проводятся по программам подготовки новых рабочих с сокращением при необходимости некоторых разделов теоретического курса.

При обучении вторым профессиям рабочие могут освобождаться от основной работы на весь срок производственного обучения.

Курсы целевого назначения. Они создаются в целях изучения рабочими нового оборудования, технологических процессов, изделий и материалов, средств механизации и автоматизации производства, повышения качества продукции, а также изучения экономики производства и научной организации труда. Срок обучения на курсах устанавливается администрацией предприятия. Программы разрабатываются и утверждаются министерствами или по их разрешению — предприятиями.

Школы мастеров. Для подготовки высококвалифицированных рабочих и мастеров, а также для повышения их общеобразовательного уровня на крупных предприятиях создаются школы мастеров со сроком обучения три года. Квалифицированные рабочие и мастера-практики, имеющие неполное среднее образование, наряду с повышением своей производственной квалификации получают в этих школах полное среднее образование. Школы организуются при количестве учащихся не менее 100 человек с разрешения министерства и по согласованию с министерством просвещения союзной или автономной республики.

Предприятия, имеющие школы мастеров, обязаны обеспечивать их учебными помещениями, оборудованием; они несут расходы по содержанию школ и оплате труда преподавателей за счет средств на подготовку и повышение квалификации кадров.

Школы передовых методов труда. Задачей этих школ являются массовое распространение и внедрение наилучших приемов и методов работы передовиков производства, улучшение качества и снижение себестоимости продукции, экономия материалов. Школы комплектуются, как правило, рабочими одной специальности.

Различают цеховые, заводские и межзаводские школы. В цеховых школах обучаются рабочие только данного цеха, в заводских — нескольких родственных цехов одного предприятия и в межзаводских — нескольких предприятий. Межзаводские школы создаются министерствами и ведомствами совместно с соответствующими профсоюзными органами или научно-техническими обществами, цеховые и заводские — администрацией цеха или предприятия совместно с цеховыми и фабрично-заводскими комитетами профсоюза.

Обучение в школах состоит в практическом показе передовиками производства или специальными инструкторами наиболее совершенных приемов и способов выполнения работы, теоретическое обоснование которых дается высококвалифицированными инженерно-техническими работниками на консультациях или теоретических занятиях. Программы школ составляются на основе предварительного изучения и обобщения опыта передовых рабочих.

Срок обучения зависит от программы школы и успехов в достижении поставленной цели. Обучение можно считать законченным, когда абсолютное большинство занимающихся в школе рабочих овладели новыми приемами и способами работы, добились повышения производительности труда, улучшения качества продукции и т. д. В школах передовых методов труда обучаются, как правило, без отрыва от производства. В отдельных случаях межзаводские школы создаются с отрывом от производства на срок до одного месяца.

Школы коммунистического труда. Развитие движения за коммунистическое отношение к труду вызвало к жизни новую форму повышения квалификации — школы коммунистического труда. Обучение передовым методам труда в них сочетается с повышением идейно-политических, экономических и технических знаний, с активной работой по воспитанию принципов коммунистической морали, расширением культурного кругозора слушателей.

В июле 1971 г. ЦК КПСС принял постановление «Об улучшении работы школ коммунистического труда». В постановлении указывается, что эти школы являются эффективной формой пропаганды передового производственного опыта, массово-политической работы среди трудящихся, активного вовлечения их в социалистическое соревнование и движение за коммунистическое отношение к труду, воспитания высокой трудовой дисциплины.

ЦК КПСС признал необходимым обеспечить дальнейшее улучшение работы этих школ, обратив особое внимание на экономическое образование обучающихся в них рабочих, служащих и колхозников, их политическое и нравственное воспитание, всемерное развитие творческой инициативы трудящихся в борьбе за выполнение заданий девятого пятилетнего плана.

В 1972 г. ВЦСПС одобрил разработанные учебный план и программы курса для школ коммунистического труда в промышленности и других несельскохозяйственных отраслях [1]. Учебный план рассчитан на два года (64 учебных часа) и включает следующие разделы: важнейшие вопросы внутренней и внешней политики КПСС и Советского правительства (10 час.); основы экономических знаний (36 час.); изучение передового производственного опыта (18 час.); морально-этические проблемы и повышение культурного уровня слушателей (вне сетки часов).

Программа составлена применительно к типовым программам по курсу «Основы экономических знаний» для системы экономического образования трудящихся. При изучении вопросов используются учебники и учебные пособия, выпущенные для этой системы.

Руководителями школ коммунистического труда являются лучшие рабочие и инженерно-технические работники. Практические занятия проводят опытные производственники, теоретические — инженеры и другие специалисты, а также работники научно-исследовательских институтов, вузов и др.

Повышение квалификации инженерно-технических работников и служащих. Оно осуществляется в институтах повышения квалификации министерств и ведомств, их филиалах на крупных предприятиях, на факультетах повышения квалификации при вузах и на курсах повышения

---

[1] См. «Экономическая газета», 1972, № 34, с. 11—14.

квалификации при министерствах, предприятиях и учебных заведениях [1]. Важной формой повышения квалификации является обучение в заочных высших и средних специальных учебных заведениях.

Курсы повышения квалификации при предприятиях создаются министерствами и ведомствами СССР и советами министров союзных республик.

Сроки обучения в институтах и на факультетах повышения квалификации, их филиалах и на курсах при министерствах установлены следующие: для обучающихся с отрывом от производства — до двух месяцев и для обучающихся без отрыва от производства — до шести месяцев. На курсах при предприятиях, НИИ и КБ, высших и средних специальных учебных заведениях, институтах повышения квалификации, их филиалах сроки обучения составляют: для обучающихся с отрывом от производства — до одного месяца и для обучающихся без отрыва от производства — до трех месяцев.

На факультеты повышения квалификации направляются лица с высшим образованием, а в институты и на курсы повышения квалификации — как с высшим, так и со средним специальным и общим образованием.

В 1971 г. в стране насчитывалось 46 отраслевых и республиканских институтов, 75 факультетов повышения квалификации при различных вузах и около 500 курсов при министерствах, ведомствах и ведущих предприятиях. Обучение в институтах, на факультетах и курсах повышения квалификации организуется по заранее разработанным учебным планам и программам, в которых предусматривается изучение новейших достижений науки и передового опыта.

В соответствии с задачами дальнейшего повышения уровня экономических знаний руководящих кадров при Ленинградском, Московском, Харьковском инженерно-экономических институтах и Уральском политехническом институте созданы факультеты организаторов промышленного производства, а при Московском институте народного хозяйства имени Г. В. Плеханова — факультет планирования промышленного производства. На эти факультеты принимаются работники предприятий, органи-

---

[1] См. постановление Совета Министров СССР от 6 июня 1967 г. № 515 (СП СССР, 1967, № 14, ст. 95).

заций и учреждений, имеющие высшее образование, проработавшие не менее пяти лет после окончания высшего учебного заведения. Срок обучения на этих факультетах три — шесть месяцев.

В связи с важным значением повышения квалификации руководящих кадров и специалистов в области научной организации труда и управления производством при Государственном комитете Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы в конце 1967 г. был создан Всесоюзный научно-методический центр по организации труда и управления производством. Он, в частности, определяет основные направления повышения квалификации руководящих кадров и специалистов в области научной организации труда и управления производством, разрабатывает научно-методические и учебные материалы, совершенствует методы обучения.

В системе повышения квалификации руководящих работников, инженерно-технических работников и служащих в этой области используются две формы организации обучения. Первая из них (комплексная) позволяет изучить довольно широкий круг вопросов научной организации труда и управления производством, что достигается при проведении двух-, четырехнедельных курсов с отрывом от работы или же более длительных — без отрыва от нее. Вторая форма — тематическая. Она дает возможность углубить знания специалистов по одному из направлений научной организации труда и управления производством. Повышение квалификации при этом осуществляется на тематических семинарах и в школах передового опыта.

В практике деятельности Всесоюзного научно-методического центра по организации труда и управления производством, так же как и отраслевых и республиканских институтов, большое внимание уделяется методам обучения, которые способствуют активизации учебного процесса, освоению передового опыта, совершенствованию умений и навыков руководителей в принятии решений. Существуют различные формы проведения занятий с использованием этих методов: стажировка на передовых предприятиях, выездные тематические занятия, обсуждение образцов изделий и проектов, тематические дискуссии, решение производственных задач, построенных на конкретных ситуациях, проведение деловых игр и т. п. Важной особенностью на завершающем этапе повышения квали-

фикации в области научной организации труда и управления производством является подготовка слушателем в течение шести — восьми месяцев на своем предприятии курсового проекта, в котором решаются практические задачи, актуальные для предприятия или отрасли. Курсовой проект представляет собой самостоятельную инженерно-экономическую работу.

В целях повышения квалификации преподавательских кадров в области научной организации труда и управления производством Всесоюзный научно-методический центр с 1970 г. регулярно проводит для руководителей, преподавателей и методистов отраслевых и республиканских институтов тематические курсы повышения квалификации.

Большое значение имеет **самостоятельная работа** по повышению квалификации руководящих, инженерно-технических работников и служащих. Для оказания помощи занимающимся самостоятельно библиотеки и бюро технической информации должны пропагандировать новую литературу по тем или иным проблемам, изданную у нас и за рубежом, реферативные работы по отдельным вопросам. Необходимо обеспечить широкую возможность инженерно-техническим работникам и служащим знакомиться непосредственно на предприятиях и в научно-исследовательских учреждениях с последними достижениями науки, техники, организации и экономики производства, с передовыми методами организации труда. Немалые возможности в этом отношении имеются на Выставке достижений народного хозяйства.

В целях повышения квалификации молодых специалистов и улучшения работы с ними на предприятиях создаются советы молодых специалистов. Эти советы работают по планам, которые составляются с участием комсомольских и профсоюзных организаций и утверждаются главным инженером предприятия. Важнейшая задача советов — обеспечить правильное использование молодых специалистов, систематическое повышение их квалификации, изучение новейших достижений науки, техники и передового опыта.

Обучение в вечерних и заочных учебных заведениях. Огромное значение имеет повышение квалификации рабочих и служащих в вечерних (сменных) профессионально-технических училищах, в вечерних и заочных средних специальных и высших учебных заведениях, а также обу-

чение в школах рабочей молодежи. Руководители предприятий обязаны создавать для обучающихся в вечерних и заочных учебных заведениях необходимые условия. Решением правительства запрещено привлекать учащихся вечерних учебных заведений в дни занятий к сверхурочным и другим работам, связанным с отрывом их от занятий. Обучающиеся без отрыва от производства пользуются значительными льготами, главным образом дополнительными отпусками для сдачи экзаменов [1].

Необходимо правильно использовать на работе обучающихся в заочных и вечерних учебных заведениях, а после окончания учебы назначать их на должности по специальности.

§ 3. Экономическое образование трудящихся

Задачи коммунистического строительства, активное и сознательное участие трудящихся в создании материально-технической базы коммунизма требуют организации широкого экономического образования всех работников народного хозяйства.

В августе 1971 г. Центральный Комитет КПСС принял постановление «Об улучшении экономического образования трудящихся» [2]. В нем поставлена задача коренного улучшения экономической подготовки руководящих кадров, специалистов, широких масс рабочих и колхозников. В основу экономического образования рекомендовано положить изучение выработанной XXIV съездом экономической политики партии, закономерностей экономического развития общества, ленинских принципов и методов хозяйствования, экономики и организации производства. В девятой пятилетке экономической учебой должны быть

---

[1] Льготы для студентов вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведений установлены постановлением Совета Министров СССР от 2 июля 1959 г. (см. СП СССР, 1959, № 14, ст. 90). Льготы для учащихся вечерних (сменных) и заочных средних общеобразовательных школ определены постановлениями Совета Министров СССР от 5 ноября 1959 г., 28 декабря 1962 г. и 8 декабря 1969 г. (см. СП СССР 1959, № 19, ст. 157; СП СССР, 1962, № 21, ст. 180; СП СССР, 1970, № 1, ст. 2). Льготы для обучающихся без отрыва от производства в вечерних (сменных) профессионально-технических училищах установлены постановлением Совета Министров СССР от 13 октября 1960 г. (см. СП СССР, 1960, № 17, ст. 152).

[2] См. «Экономическая газета», 1971, № 39, с. 3—4.

охвачены все работники материального производства. Уже в 1971/72 учебном году экономические знания повысили около 18 млн. трудящихся.

Экономическому образованию в современных условиях придается общегосударственное значение. Оно становится необходимой составной частью подготовки и повышения квалификации всех кадров. Присвоение рабочим разрядов, повышение в должности специалистов и руководящих работников производится с учетом их экономической подготовки, овладения необходимым уровнем экономических знаний.

Экономическое образование трудящихся осуществляется по единым учебным планам и программам, разработанным для различных категорий трудящихся. Для подготовки рабочих в профессионально-технических учебных заведениях и на курсах при предприятиях разработана программа курса «Основы экономики труда и производства», рассчитанная на 30 час. Рабочие промышленных и других несельскохозяйственных предприятий изучают курс «Основы экономических знаний», который рассчитан на 60 час. Руководители подразделений и специалисты предприятий промышленности изучают курс «Основы экономики и управления производством» в объеме 90 час., а руководители предприятий и объединений промышленности — «Основы научного управления социалистическим производством» в объеме 120 час. Аналогичные единые программы разработаны для колхозников, рабочих, специалистов и руководителей сельскохозяйственного производства. Руководящие работники министерств и ведомств изучают курс «Наука и практика управления» в объеме 120 час.

Программы всей системы экономического образования трудящихся были опубликованы в «Экономической газете» в 1972 г. Изучение каждого курса завершается организованным подведением итогов.

Важнейшее требование организации экономического образования — органическая связь изучения теоретических вопросов с практикой, с конкретными задачами производства. После усвоения основных теоретических положений слушатели должны приобрести навыки конкретных экономических расчетов, анализа хозяйственной деятельности предприятия.

За организацию экономической учебы ответственность теперь несут прежде всего руководители предприятий.

Это, конечно, не исключает контроля партийных организаций за экономическим образованием работников и координации ими деятельности администрации и общественных организаций в этой области.

Разработанная система экономического образования рассчитана на длительный срок. Она не исчерпывается изучением указанных выше учебных курсов. Развитие и совершенствование социалистического производства требуют дальнейшего углубления экономического образования трудящихся.

§ 4. Планирование и руководство подготовкой и повышением квалификации кадров

Планирование подготовки и повышения квалификации кадров. План подготовки и повышения квалификации кадров является неотъемлемой составной частью плана по труду. Он состоит из двух частей: плана подготовки и повышения квалификации рабочих и плана повышения квалификации инженерно-технических работников и служащих.

При планировании подготовки и повышения квалификации рабочих вначале анализируют существующий профессиональный квалификационный уровень рабочих, затем определяют структуру рабочих кадров в плановом периоде по профессиям и разрядам с учетом совершенствования техники, технологии и организации производства. После этого устанавливают, сколько рабочих должно быть охвачено различными формами подготовки и повышения квалификации. При этом следует иметь в виду, что потребность в высококвалифицированных рабочих должна удовлетворяться главным образом путем повышения квалификации рабочих данного предприятия.

При планировании повышения квалификации на производственно-технических курсах исходят из среднего разряда рабочих и среднего планового разряда работ. Если, например, к началу года на предприятии имеется 4000 рабочих, средний разряд которых равен 3,12, а плановый разряд работ — 3,4, в связи с чем планируется повысить средний разряд рабочих до 3,3, то необходимо в течение года обучить 720 рабочих [(3,3—3,12)·4000] и повысить им разряды.

План обучения рабочих на курсах целевого назначения составляется на основе плана технического развития производства и внедрения новой техники и технологии.

Получение рабочими смежных специальностей планируется исходя из задач совершенствования организации труда, создания комплексных бригад, организации самоналадки оборудования, уплотнения рабочего дня и т. п. Если намечена реорганизация ряда специализированных бригад в комплексные, то необходимо запланировать обучение рабочих этих бригад смежным специальностям.

Обучение в школах передовых методов труда предусматривается в зависимости от задач подтягивания отстающих и взаимного обучения рабочих, а также наличия передовиков производства и инструкторов. Однако удельный вес рабочих, повышающих квалификацию в школах передовых методов труда, еще недостаточен.

В современных условиях широкое распространение получили школы коммунистического труда и школы основ экономических знаний.

План повышения квалификации инженерно-технических работников и служащих разрабатывается на основе анализа перспектив развития предприятия, имеющегося состава этих кадров, достижений науки и техники и т. п.

Наряду с планированием повышения квалификации кадров непосредственно на предприятии с учетом средств, выделяемых по смете производства, важное значение имеет перспективное планирование повышения общеобразовательного и культурно-технического уровня работников в различных заочных и вечерних учебных заведениях. Для этого нужно по всем ведущим профессиям определить необходимый в настоящее время и в перспективе уровень общих и специальных знаний и исходя из этого разработать план обучения рабочих, инженерно-технических работников и служащих в тех или иных учебных заведениях. В этих целях используется метод опроса всех работников предприятия независимо от их возраста, профессии и должности.

Важным условием улучшения качества подготовки и повышения квалификации кадров является создание необходимой материальной базы: учебных кабинетов,

наглядных пособий, макетов, оборудования, инструмента и т. п. Планирование должно предусматривать решение и этих вопросов.

Общий сводный план подготовки и повышения квалификации кадров разрабатывается на основе планов цехов, в которых предусматриваются все формы повышения квалификации как на производстве, так и в учебных заведениях.

В условиях массового социалистического соревнования и движения за коммунистическое отношение к труду показатели производственного обучения рабочих и повышения квалификации всех работников предприятия должны быть непременным условием социалистического соревнования и учитываться при подведении его итогов.

Руководство подготовкой и повышением квалификации кадров. За подготовку и повышение квалификации кадров на производстве отвечает главный инженер. В его подчинении находятся отделы (бюро) производственно-технического обучения или отдельные работники, выполняющие аналогичные обязанности, а также учебно-курсовые комбинаты.

Для проведения методической работы при главном инженере и под его председательством создается учебно-методический совет, в который входят представители профсоюзных и других общественных организаций, работники отдела (бюро) производственно-технического обучения, начальники и инженерно-технические работники цехов, начальник отдела труда и заработной платы, представители учебных заведений.

Общее методическое руководство и контроль за качеством подготовки и повышением квалификации рабочих осуществляются Государственным комитетом Совета Министров СССР по профессионально-техническому образованию и его органами на местах, а инженерно-технических работников и служащих — соответствующими министерствами и ведомствами, научно-методическим кабинетом Министерства высшего и среднего специального образования и Всесоюзным научно-методическим центром по организации труда и управления производством при Государственном комитете Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы.

ГЛАВА V

АНАЛИЗ ВЫПОЛНЕНИЯ ПЛАНА ПО ЧИСЛЕННОСТИ И СОСТАВУ РАБОТАЮЩИХ

Выполнение плана по численности и составу работающих анализируется с точки зрения не только количественных, но и качественных изменений. В ходе анализа по каждой категории работающих выявляются отклонения фактической численности работников от плановой, вскрываются причины этих отклонений, изучается профессиональный и квалификационный состав рабочей силы, выясняется правильность использования рабочих в соответствии с их квалификацией. На основе данных всестороннего анализа разрабатываются конкретные организационно-технические мероприятия, направленные на обеспечение более рационального использования рабочей силы в процессе производства.

§ 1. Определение абсолютного и относительного изменения численности работающих

Анализ выполнения плана по численности и составу работающих обычно начинается с выявления соответствия плану фактической численности работников по каждой категории работающих. При этом определяется абсолютный и относительный излишек или недостаток работников.

Абсолютный излишек или недостаток работников устанавливается путем простого сопоставления их фактической и плановой численности (как разность между ними). Численность такой категории работающих, как рабочие, изменяется в связи с изменением объема производства. Поэтому при анализе выполнения показателей по численности рабочих более правильное и точное представление о выполнении плана дает выявление относительного из-

лишка или недостатка рабочих, который определяется на основе сопоставления фактической численности рабочих с плановой, приведенной в соответствие с фактическим объемом произведенной валовой продукции (как разность между ними). Методику определения абсолютного излишка или недостатка работников можно проследить на примере (табл. 10).

Таблица 10

(человек)

Группа и категории персонала	1970 г.	1971 г. план	1971 г. отчет	План 1971 г. к отчету 1970 г. (гр. 3 : гр. 2)	Отчет 1971 г. к отчету 1970 г. (гр. 4 : гр. 2)	Отчет 1971 г. к плану 1971 г. (гр. 4 : гр. 3)	Абсолютный излишек (+) или недостаток (—) работников (гр. 4 — гр. 3)
1	2	3	4	5	6	7	8
Рабочие	1293	1319	1373	1,02	1,062	1,041	+54
в том числе:							
основные	654	685	684	1,048	1,046	0,999	— 1
вспомогательные . . .	639	634	689	0,992	1,078	1,087	+55
Ученики	10	11	11	1,1	1,1	1,1	0
ИТР	151	150	150	0,994	0,994	1,0	0
Служащие	52	48	51	0,923	0,981	1,062	+ 3
МОП	15	14	14	0,933	0,933	1,0	0
Охрана	18	18	18	1,0	1,0	1,0	0
Итого промышленно-производственный персонал . . .	1539	1560	1617	1,014	1,051	1,037	+57
Итого непромышленный персонал . . .	94	96	95	1,021	1,011	0,99	— 1
Всего по предприятию . . .	1633	1656	1712	1,014	1,048	1,034	+56

Из табл. 10 видно, что на предприятии планом было предусмотрено увеличение численности всего персонала по сравнению с прошлым годом на 23 человека, или на 1,4%, фактически численность его возросла на 79 человек, или на 4,8%, т. е. абсолютный излишек всего персонала по сравнению с планом составил 56 человек, или 3,4%. При этом по группе промышленно-производственного персонала было намечено увеличение численности работающих

на 21 человек, или на 1,4%, а фактически она возросла на 78 человек, или на 5,1%, т. е. абсолютный излишек работающих по сравнению с планом составил 57 человек, или 3,7%. По группе непромышленного персонала планом предусматривалось увеличить численность персонала на два человека, или на 2,1%, а фактически она увеличилась только на одного человека, или на 1,1%. Следовательно, по сравнению с планом абсолютный недостаток непромышленного персонала составляет один человек, или 1%.

Однако эти данные не показывают, по каким конкретным категориям работающих допущен абсолютный излишек или недостаток работников. Ответить на этот вопрос помогает детальный анализ численности работников по каждой категории работающих. Так, в приведенном выше примере при общем абсолютном излишке работающих по группе промышленно-производственного персонала в количестве 57 человек абсолютный недостаток основных рабочих — 1 человек, или 0,1%, абсолютный излишек вспомогательных рабочих — 55 человек, или 8,7%, и служащих — 3 человека, или 6,2%. Это свидетельствует о том, что на предприятии неудовлетворительно обстояло дело с выполнением плана по численности вспомогательных рабочих и служащих в результате невыполнения намеченных планом мероприятий по рационализации их труда и сокращению численности, а также нарушения штатной дисциплины.

По другим категориям промышленно-производственного персонала абсолютного излишка или недостатка работающих не было, так как их численность была в пределах плана. Выявление абсолютного излишка или недостатка работников проводится и по отдельным категориям персонала непромышленной группы.

Абсолютный излишек или недостаток работников по каждой категории работающих устанавливается, кроме того, в отдельных подразделениях предприятия (цехах, отделах), иначе трудно вскрыть недостатки и выявить передовой опыт отдельных цехов (отделов) по использованию кадров.

Данные об абсолютном излишке или недостатке рабочих правильно отражают положение с выполнением плана по их численности только в том случае, если план по выпуску валовой продукции выполнен на 100%. Если план по выпуску валовой продукции не выполнен или перевы-

полнен, необходимо определить относительный излишек или недостаток рабочих.

В рассмотренном примере (см. табл. 10) план по выпуску валовой продукции выполнен на 101% (коэффициент 1,01). Следовательно, относительный недостаток основных рабочих составляет 8 человек (684—685·1,01 = = —8), а относительный излишек вспомогательных рабочих — 49 человек (689—634·1,01 = +49).

Таким образом, с учетом перевыполнения плана по выпуску валовой продукции на 1% относительный недостаток основных рабочих составляет 8 человек, в то время как абсолютный недостаток — всего лишь 1 человек, а относительный излишек вспомогательных рабочих составит 49 человек при абсолютном излишке в количестве 55 человек.

Главной причиной экономии численности основных рабочих является перевыполнение ими плановых заданий по росту производительности труда. В свою очередь большой излишек вспомогательных рабочих объясняется прежде всего значительным невыполнением планового задания по росту производительности труда из-за срыва плана повышения эффективности производства.

Возьмем для примера другой случай, когда план по выпуску валовой продукции предприятием выполнен на 95% (коэффициент 0,95), а численность основных производственных рабочих при плане 500 человек составила 480 человек и вспомогательных рабочих при плане 400 человек — 410 человек.

Абсолютный недостаток рабочих составит 10 человек [1]. Причем по основным рабочим имеется абсолютный недостаток в количестве 20 человек (480—500), а по вспомогательным рабочим — абсолютный излишек в количестве 10 человек (410—400). В действительности же с учетом выполнения плана по выпуску валовой продукции относительный излишек всех рабочих составляет 35 человек [2], в том числе основных — 5 (480—500·0,95 = +5) и вспомогательных — 30 (410—400·0,95 = +30).

Следует заметить, что проведенные выше расчеты правильно отражают действительное выполнение плана по численности рабочих, так как в отчетном году на предприя-

---

[1] (480+410)—(500+400) = —10 человек.
[2] (480+410)—(500+400)·0,95 = +35 человек.

тии не было нарушений планового ассортимента выпускаемой продукции и отклонений от установленных планом размеров кооперированых поставок полуфабрикатов со стороны. Однако такие нарушения и отклонения нередко имеют место, поэтому в подобных случаях выявляется степень их влияния на показатели численности рабочих.

§ 2. Примерная методика выявления влияния изменений ассортимента выпускаемой продукции и размера кооперированных поставок на показатели выполнения плана по численности рабочих

На предприятиях бывают случаи, когда план производства менее трудоемкой продукции и план приобретения покупных полуфабрикатов перевыполняется, а плановое задание по производству более трудоемкой продукции не выполняется. Это приводит к тому, что показатели объема выпущенной продукции в стоимостном выражении искусственно завышаются и не отражают действительных затрат труда на производство продукции на данном предприятии, а следовательно, не могут служить объективной основой для корректировки плановой численности рабочих с целью выявления относительного излишка или недостатка рабочих.

В связи с этим при анализе выполнения плана по труду изучается влияние отступлений от плановых заданий по ассортименту выпускаемой продукции и по размерам внешних поставок полуфабрикатов на показатели выполнения плана по численности рабочих.

Относительный излишек или недостаток рабочих ($ПЧ_к$) в указанных случаях можно определить по формуле

$$ПЧ_к = ЧР_ф - ЧР_{пл} \cdot K_{пл} \cdot K_{тр}, \qquad (24)$$

где $ЧР_ф$ и $ЧР_{пл}$ — соответственно фактическая и плановая среднесписочная численность рабочих, человек;

$K_{пл}$ — коэффициент выполнения плана по выпуску валовой продукции;

$K_{тр}$ — примерный коэффициент фактических затрат труда (по сравнению с плановыми нормами трудовых затрат) на 1 рубль произведенной валовой продукции.

Этот коэффициент можно определить по формуле

$$К_{тр} = \frac{ВП_ф - ЗМ_ф + ЗМ_{пл} \cdot К_{пл}}{ВП_ф}, \qquad (25)$$

где $ВП_ф$ — фактический объем валовой продукции за отчетный период, руб.;

$ЗМ_ф$ — фактические общие затраты на основные материалы и покупные полуфабрикаты за отчетный период, руб.;

$ЗМ_{пл}$ — предусмотренные планом общие затраты на основные материалы и приобретение готовых полуфабрикатов за данный период, руб.

Степень влияния изменений ассортимента выпускаемой продукции и размера кооперированных поставок покупных полуфабрикатов со стороны на показатели выполнения плана по численности рабочих можно проанализировать с помощью данных, приведенных в табл. 11.

Из табл. 11 видно, что в отчетном периоде было допущено нарушение планового ассортимента выпускаемой продукции. При этом был завышен удельный вес выпуска менее трудоемкой продукции. Если бы на предприятии строго соблюдался плановый ассортимент выпускаемой продукции, то затраты на основные материалы и сырье составили бы не 4265 тыс. руб., а примерно около 4072 тыс. руб. (9504·1,02·0,42 = 4072, или 3992·1,02 = 4072), т. е. были бы примерно на 193 тыс. руб. (4265—4072) меньше.

На предприятии был увеличен против плана и общий размер затрат на приобретение покупных полуфабрикатов со стороны с 1163 тыс. (9504·1,02·0,12 = 1163, или 1140·1,02 = 1163) до 1260 тыс. руб., т. е. на 97 тыс. руб. (1260—1163).

Таким образом, если бы эти виды затрат, не требующие дополнительных затрат труда на производство валовой продукции на данном предприятии, были в пределах плана, то они составили бы не 5525 тыс. руб. (4265 + + 1260), а около 5235 тыс. руб. (4072 + 1163), т. е. были бы примерно на 290 тыс. руб. (5525—5235 = 290, или 193+ + 97 = 290) меньше. Удельный же вес этих видов затрат в общем объеме валовой продукции составил бы не 57% (5525 : 9694 = 0,57, или 44 + 13 = 57), а, как и было предусмотрено планом, около 54% (5235 : 9694 = = 0,54, или 42 + 12 = 54), т. е. примерно на 3% (57 — 54) ниже.

Таблица 11

Показатели производственно-хозяйственной деятельности промышленного предприятия

Наименование показателей	Единица измерения	План	Отчет	Отчет к плану (индекс)
Объем валовой продукции	тыс. руб.	9504	9694	1,02
Среднесписочная численность работающих	человек	2160	2118	0,98
в том числе рабочих	»	1820	1805	0,99
Выработка на одного работника	руб.	4400	4577	1,04
Общий фонд заработной платы работающих	тыс. руб.	2484	2509	1,01
в том числе фонд заработной платы рабочих	» »	2034	2014	0,99
Общие затраты на основные материалы, сырье и покупные полуфабрикаты, связанные с производством валовой продукции	» »	5132	5525	1,08
в том числе:				
затраты на основные материалы и сырье	» »	3992	4265	1,07
затраты на приобретение покупных полуфабрикатов со стороны	» »	1140	1260	1,11
Удельный вес указанных материальных затрат в общем объеме валовой продукции	%	54	57	1,06
в том числе:				
затрат на основные материалы и сырье	»	42	44	1,05
затрат на приобретение покупных полуфабрикатов со стороны	»	12	13	1,09

Следовательно, при отсутствии в отчетном периоде изменений цен на сырье, основные материалы и покупные полуфабрикаты и при соблюдении плановых норм расхода сырья и основных материалов на единицу продукции можно допустить, что та часть общего объема валовой продукции, которая потребовала затрат труда, а значит, и рабочей силы (заработной платы) на данном предприятии, также будет меньше общего объема валовой продукции на 3% и составит не 9694 тыс. руб., а около 9403 тыс. руб. (9694·0,97). Совершенно очевидно, что в этом случае действительные затраты труда на каждый рубль выпущенной валовой продукции по отношению к плано-

вым трудовым затратам составят примерно 97%, т. е. на те же 3% ниже (100 — 3 = 97), или $К_{тр}$ = (9694 — —5525 + 5132·1,02) : 9694 = 0,97.

При этих условиях можно считать, что на указанном предприятии (см. табл. 11) вместо абсолютного недостатка рабочих в количестве 15 человек (1805—1820 = —15) имеется относительный их излишек в количестве четырех человек ($ПЧ_к$ = 1805 — 1820·1,02·0,97 = +4).

Если бы в данном примере не были учтены отклонения от планового ассортимента выпускаемой продукции и от планового объема внешних кооперированных поставок полуфабрикатов, то могло бы сложиться неправильное представление о том, что на предприятии имеется относительный недостаток рабочих в количестве 51 человека (1805—1820·1,02 = —51). В действительности же, как было показано выше, на предприятии относительный излишек рабочих составляет примерно четыре человека.

Необходимо, однако, заметить, что рассмотренная выше методика выявления влияния изменений ассортимента выпускаемой продукции и размера кооперированных поставок со стороны на затраты труда по производству продукции является примерной. Более точно это влияние можно выявить на основе использования не стоимостных, а непосредственно трудовых показателей, т. е. данных о трудовых затратах на производство продукции, выраженных в нормо-часах.

Пример. Допустим, что плановая трудоемкость всей валовой продукции составляла на предприятии (см. табл. 11) 2205 тыс. нормо-часов, а отчетная (в тех же нормах времени, но с учетом снижения трудоемкости отдельных готовых изделий за счет расширения номенклатуры деталей, поставляемых предприятию в порядке внешней кооперации) равна 2180 тыс. нормо-часов. Следовательно, на производство продукции стоимостью в 1 рубль планировалось затратить 0,232 нормо-часа (2205 : 9504), а фактически затрачено 0,225 нормо-часа (2180 : 9694).

Из приведенных расчетных данных видно, что коэффициент фактических трудовых затрат (по сравнению с плановыми нормами затрат труда) на каждый рубль выпущенной продукции ($К_{тр}$) составит 0,97 (0,225 : 0,232).

§ 3. Анализ структуры кадров работающих

Улучшение структуры кадров является важным условием повышения показателей производительности труда, исчисленных в расчете на одного работающего.

Поэтому при анализе выполнения плана по численности и составу работающих детально изучается характер изменения структуры кадров и разрабатываются конкретные организационно-технические мероприятия, направленные на ее улучшение. Такое изучение осуществляется путем сопоставления фактического и планового удельных весов численности отдельных категорий работающих в их общей численности.

Используя данные табл. 10, можно произвести дополнительные расчеты, которые иллюстрируют методику анализа структуры кадров работающих и характеризуют основные направления изменения этой структуры (табл. 12)

Таблица 12

Категории работающих	Удельный вес отдельных категорий работающих, % к итогу			Индекс удельного веса отдельных категорий работающих		
	1970 г. (отчет)	1971 г.		план 1971 г. к отчету 1970 г. (гр. 3 : гр. 2)	отчет 1971 г.	
		план	отчет		к отчету 1970 г. (гр. 4 : гр. 2)	к плану 1971 г. (гр. 4 : гр. 3)
1	2	3	4	5	6	7
Весь персонал						
Рабочие	84,02	84,55	84,91	1,006	1,011	1,004
в том числе:						
основные	42,5	43,91	42,3	1,033	0,995	0,963
вспомогательные . . .	41,52	40,64	42,61	0,979	1,026	1,048
Ученики	0,65	0,71	0,68	1,092	1,046	0,958
ИТР	9,81	9,62	9,28	0,981	0,946	0,965
Служащие	3,38	3,08	3,15	0,911	0,932	1,023
МОП	0,97	0,89	0,87	0,918	0,897	0,978
Охрана	1,17	1,15	1,11	0,983	0,949	0,965
Итого . . .	100	100	100	—	—	—
Рабочие						
Основные	50,58	51,93	49,82	1,027	0,985	0,959
Вспомогательные	49,42	48,07	50,18	0,973	1,015	1,044
Итого . . .	100	100	100	—	—	—

Из табл. 12 видно, что на данном предприятии планировалось повысить удельный вес основных рабочих в общей численности работающих на 3,3%, а фактически их

удельный вес уменьшился на 0,5%, т. е. плановое задание по данному показателю не выполнено на 3,7%. Такое резкое невыполнение основного показателя, характеризующего улучшение структуры кадров работающих, вызвано главным образом тем, что необоснованно была увеличена по сравнению с планом (см. табл. 10) численность вспомогательных рабочих (на 55 человек) и служащих (на 3 человека).

В результате удельный вес вспомогательных рабочих в общей численности работающих повысился в отчетном году по сравнению с прошлым годом на 2,6%, в то время как предусматривалось его снижение на 2,1%, т. е. удельный вес вспомогательных рабочих превысил плановое задание на 4,8%. Удельный вес служащих уменьшился на 6,8% вместо 8,9%, что превысило плановое задание по их удельному весу на 2,3%. Удельный вес других категорий работающих фактически оказался ниже, чем намечалось планом.

Если бы численность вспомогательных рабочих и служащих была в пределах плана, то удельный вес основных рабочих не снизился бы на 0,5%, а повысился бы на 3,2%[1] и плановое задание по этому важному показателю было бы почти выполнено[2].

Невыполнение запланированных мероприятий по рационализации труда и сокращению численности вспомогательных рабочих, значительное увеличение по сравнению с планом их фактической численности привели к тому, что удельный вес вспомогательных рабочих и в общей численности рабочих оказался выше планового на 4,4%, а удельный вес основных рабочих в общей численности рабочих — ниже планового на 4,1%.

Проведенный анализ, таким образом, показал, что фактически структура кадров как всех работающих, так и отдельно рабочих в отчетном году отличалась от плановой, а это отрицательно сказалось на выполнении плановых показателей по росту производительности труда на предприятии в расчете на одного работающего и на одного рабочего (см. гл. XXVI, § 5).

---

[1] $\frac{684 \cdot 100}{1617-55-3} : 42{,}5 = 1{,}032.$

[2] $\frac{684 \cdot 100}{1617-55-3} : 43{,}91 = 0{,}999.$

Для того чтобы структура кадров соответствовала плановой, необходимо разработать и осуществить действенные организационно-технические мероприятия, направленные на сокращение численности вспомогательных рабочих (механизацию и автоматизацию вспомогательных работ, совмещение профессий вспомогательных рабочих, внедрение прогрессивных норм обслуживания и т. п.), а также строго соблюдать штатную дисциплину. При этом следует заметить, что в связи с техническим прогрессом удельный вес вспомогательных рабочих в общей численности рабочих несколько повышается.

Однако на промышленных предприятиях все еще имеются неиспользованные резервы сокращения численности вспомогательных рабочих.

§ 4. Анализ профессионального и квалификационного состава рабочих кадров

Для правильной организации труда и нормальной работы предприятия и всех его подразделений (цехов, участков) требуется рабочая сила, которая по своему профессиональному составу и квалификационной подготовке соответствовала бы объему, характеру и квалификационному уровню выполняемых ею работ. Поэтому при разработке плана по численности и составу работающих определяется не только общая потребность в рабочих кадрах, но и состав рабочих по профессиям (специальностям) и квалификации. Эти сведения особенно необходимы цехам и производственным участкам, где исходя из потребностей производства непосредственно организуется труд рабочих и формируется их состав.

В связи с этим при анализе выполнения плана по численности и составу работающих изучаются профессиональный состав и уровень квалификации рабочих кадров. Прежде всего устанавливается количественное и качественное соответствие имеющейся рабочей силы объему и характеру работ, которые выполняются на данном предприятии (в цехе, на участке).

Сопоставление наличной и потребной рабочей силы по каждой профессии в отдельности позволяет установить излишек или недостаток рабочих той или иной профессии и принять необходимые меры, направленные на обеспе-

чение правильного комплектования кадров рабочих по профессиям.

Соответствие рабочих кадров с точки зрения их квалификационной подготовки выявляется сопоставлением уровня квалификации рабочих и квалификационного уровня выполняемых ими работ. Обычно такое сопоставление осуществляется путем сравнения тарифных разрядов работ и рабочих по каждой профессии и разряду в отдельности.

Для примера рассмотрим квартальные данные о профессиональном и квалификационном составе работ и рабочих в одном из механосборочных цехов предприятия (табл. 13).

Из таблицы видно, что численность рабочих цеха (157 человек) соответствует потребности производства. Однако такого вывода нельзя сделать, если проанализировать наличный состав и потребность в рабочих по каждой профессии. Так, в цехе имеется недостаток четырех фрезеровщиков, что составляет примерно 9% (4 : 46 = 0,087) потребности в них, и излишек четырех слесарей, что составляет около 11% (4 : 37 = 0,108) требующейся их численности.

Следовательно, по профессиональному составу кадры рабочих в данном цехе укомплектованы не совсем правильно. Недостаток рабочих той или иной профессии приводит к затягиванию сроков выполнения производственных заданий, отступлению от установленной технологии, сверхурочным работам, переплатам по заработной плате и т. д. Излишек рабочих той или иной профессии вызывает простои и недогрузку рабочих, использование их не по специальности, снижение производительности труда и т. п.

Это подтверждает необходимость периодического анализа профессионального состава рабочих кадров, так как он позволяет своевременно вскрыть и принять меры, направленные на улучшение подготовки и комплектования рабочих кадров по профессиям исходя из действительных потребностей каждого производственного участка.

Что касается квалификационного состава рабочих кадров, то из данных табл. 13 вытекает следующее.

Средний тарифный коэффициент выполненных в цехе работ, а значит, и средний тарифный коэффициент

Таблица 13

Состав работ и рабочих	Распределение работ и рабочих по тарифным разрядам и соответствующие им тарифные коэффициенты						Всего
	I	II	III	IV	V	VI	
	1,00	1,13	1,29	1,48	1,72	2,00	
Состав работ, нормо-часов							
Токарные	7 370	9 475	8 422	6 317	5 264	2 106	38 954
Фрезерные	4 324	6 486	7 567	3 243	2 162	1 081	24 863
Слесарные	6 655	5 546	3 882	2 773	1 664	—	20 520
Итого . . .	18 349	21 507	19 871	12 333	9 090	3 187	84 337
Состав рабочих, человек							
Токари:							
требуется	14[1]	18	16	12	10	4	74
наличие	21	16	10	9	12	6	74
Фрезеровщики:							
требуется	8	12	14	6	4	2	46
наличие	4	10	14	6	4	4	42
Слесари:							
требуется	12	10	7	5	3	—	37
наличие	17	14	5	3	2	—	41
Итого рабочих:							
требуется	34	40	37	23	17	6	157
наличие	42	40	29	18	18	10	157

[1] Требующаяся численность рабочих определена исходя из того, что эффективный фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего в данном случае составляет 470 человеко-часов за квартал, а средний коэффициент выполнения норм выработки равен: у токарей — 1,12, у фрезеровщиков — 1,15, у слесарей — 1,18. Отсюда потребность в токарях I разряда составляет 14 человек [7370 : (470·1,12)] и т. д.

требующихся рабочих равен 1,29 [1]. Средний тарифный коэффициент наличной рабочей силы также равен 1,29.

[1] Средний тарифный коэффициент определяется по формулам

$$K_{\text{с}} = \frac{\sum K \cdot TP}{\sum TP}; \quad K_{\text{с}} = \frac{\sum K \cdot ЧP}{\sum ЧP},$$

где $K_{\text{с}}$ — средний тарифный коэффициент рабочих (работ);
$\sum K \cdot TP$ — общая трудоемкость работ, приведенных к I разряду, нормо-часов;
$\sum TP$ — общая трудоемкость работ, нормо-часов;
$\sum K \cdot ЧP$ — общая численность рабочих, приведенная к рабочим I разряда;

Следовательно, средний тарифный разряд работ и наличной рабочей силы будет III, так как по действующей тарифной сетке тарифному коэффициенту, равному 1,29, соответствует III разряд. Таким образом, если судить по среднему тарифному разряду (или среднему тарифному коэффициенту) работ и рабочих, то может сложиться впечатление, что в данном цехе имеется полное соответствие между квалификационным уровнем работ и рабочих. Однако это благополучие кажущееся. Чтобы правильно оценить сложившееся положение, нужно провести более детальный анализ.

Для этого определим средние тарифные коэффициенты работ и рабочих на токарном участке. Они равны 1,32. Следовательно, средние тарифные разряды работ и рабочих также одинаковы — 3,16 [1]. Таким же образом находим средний тарифный разряд фрезерных работ (3,0) и средний тарифный разряд фрезеровщиков (3,57). На слесарно-сборочном участке средний тарифный разряд работ составляет 2,50, а рабочих — 2,13.

Итак, если в целом по цеху имеется полное соответствие между средним разрядом работ и рабочих, то по отдельным участкам цеха такого соответствия уже нет. Так, на участке фрезерных работ средний разряд рабочих

$\Sigma ЧР$ — общая численность рабочих.

$$K_с = (1{,}00 \cdot 18\,349 + 1{,}13 \cdot 21\,507 + 1{,}29 \cdot 19\,871 + 1{,}48 \times \times 12\,333 + 1{,}72 \cdot 9090 + 2{,}00 \cdot 3187) : 84\,337 = 1{,}29;$$

$$K_с = (1{,}00 \cdot 34 + 1{,}13 \cdot 40 + 1{,}29 \cdot 37 + 1{,}48 \cdot 23 + 1{,}72 \times \times 17 + 2{,}00 \cdot 6) : 157 = 1{,}29.$$

[1] Средний тарифный разряд рабочих (работ) следует исчислять по среднему тарифному коэффициенту:

$$P_с = P_м + \frac{K_с - K_м}{K_б - K_м},$$

где $P_с$ — средний тарифный разряд;

$P_м$ — тарифный разряд, соответствующий меньшему из двух смежных тарифных коэффициентов тарифной сетки, между которыми находится известный средний тарифный коэффициент;

$K_с$ — средний тарифный коэффициент рабочих (работ);

$K_м$ — меньший из двух смежных тарифных коэффициентов, между которыми находится известный средний тарифный коэффициент;

$K_б$ — больший из двух смежных тарифных коэффициентов.

$$P_с = 3 + (1{,}32 - 1{,}29) \cdot (1{,}48 - 1{,}20) = 3{,}16.$$

значительно превышает средний разряд работ, а на слесарно-сборочном участке, наоборот, средний разряд рабочих значительно ниже среднего разряда работ. И только на токарном участке средние разряды работ и рабочих совпадают.

В результате дифференцированного анализа квалификационного состава рабочих кадров по каждой профессии можно сделать вывод, что на участке слесарно-сборочных работ необходимо было организовать обучение рабочих с целью повышения их квалификации и разрядов. Для того чтобы численность слесарей и их квалификация соответствовали объему и квалификационному уровню выполняемых ими работ, целесообразно было использовать четырех лишних слесарей I разряда на другом участке производства, а также обеспечить повышение квалификации и разрядов следующих рабочих: одного слесаря I разряда обучить на II разряд (17—4—12); пять слесарей II разряда — на III разряд (14 + 1 — 10); трех слесарей III разряда — на IV разряд (5 + 5 — 7) и одного слесаря IV разряда — на V разряд (3 + 3 — 5).

На участке фрезерных работ, наоборот, требовалось вновь подготовить и вовлечь в производство четырех фрезеровщиков I разряда; уровень квалификационной подготовки наличного состава фрезеровщиков вполне обеспечивал требования производства.

Детальное изучение соотношения между квалификационным уровнем работ и рабочих на токарном участке путем сравнения требуемой и наличной численности рабочих по каждому квалификационному разряду показывает, что даже при самом правильном распределении работ в среднем будет занято: два токаря VI разряда на работах V разряда (6 — 4); четыре токаря V разряда на работах IV разряда (12 + 2 — 10); один токарь IV разряда на работах III разряда (9 + 4 — 12); пять токарей II разряда на работах III разряда (16 — 10 — 1) и семь токарей I разряда на работах II разряда (21 — 14).

Это означает, что 19 токарей, т. е. примерно 25% их общего состава (19 : 74 = 0,26), будут заняты на работах не своего разряда. Причем 12 токарей I и II разрядов будут заняты на работах, тарифицируемых на один разряд выше присвоенных им разрядов. Это указывает на то, что при организации производственно-технического

обучения первоочередное внимание необходимо уделить токарям I и II разрядов [1].

После изучения профессионального и квалификационного состава рабочих предприятия целесообразно проанализировать выполнение плана по подготовке и повышению их квалификации и наметить мероприятия, обеспечивающие подготовку новых квалифицированных рабочих требуемых профессий (в нашем примере фрезеровщиков I разряда) и повышение квалификации рабочих тех профессий и разрядов, у которых уровень квалификации отстает от квалификационного уровня выполняемых ими работ (в нашем примере слесари, а также токари I и II разрядов).

§ 5. Анализ использования рабочих в соответствии с их квалификацией

Использование рабочих в соответствии с их квалификацией — одно из главных требований правильной организации труда. Однако на промышленных предприятиях оно нередко нарушается.

В результате неправильного распределения работ рабочие высших квалификационных разрядов выполняют работы более низких разрядов, а рабочие низших квалификационных разрядов, наоборот, — работы более высоких разрядов. Это приводит к ухудшению качества продукции, невыполнению норм выработки отдельными рабочими, переплатам по заработной плате и пр. Поэтому систематическое изучение использования рабочих в соответствии с их квалификацией является необходимым элементом анализа выполнения плана по численности и составу работающих. Обычно оно проводится на основе анализа нарядов на сдельную работу, в которых указываются разряды работ и рабочего.

---

[1] Анализ квалификационного состава рабочих кадров не преследует цели обеспечения идеально точного соответствия квалификационного уровня работ и рабочих, так как в связи с постоянным изменением характера работ и состава рабочих добиться этого практически невозможно, да и вряд ли в этом есть необходимость. Однако такой анализ периодически следует проводить, чтобы не допускать больших разрывов между квалификационным уровнем работ и рабочих, а также для организации работы по подготовке и повышению квалификации рабочих в соответствии с действительными потребностями производства.

В качестве примера анализа использования рабочих можно привести обобщенные месячные данные загрузки рабочих одного из производственных участков цеха (табл. 14).

Таблица 14

Тарифные разряды рабочих	Распределение выполненных на участке работ по разрядам действующей тарифной сетки, нормо-часов						Всего
	I	II	III	IV	V	VI	
I	1830	424	114	—	—	—	2 368
II	423	2087	436	—	—	—	2 946
III	203	518	1616	273	—	—	2 610
IV	—	128	432	1506	112	48	2 226
V	—	—	208	326	1432	146	2 112
VI	—	—	—	—	210	508	718
Итого...	2456	3157	2806	2105	1754	702	12 980

Из табл. 14 видно, что в связи с неправильным распределением работ рабочие I и II разрядов выполняли работы I—III разрядов, рабочие III разряда — I—IV разрядов, рабочие IV разряда — II—VI разрядов, рабочие V разряда — III—VI разрядов и рабочие VI разряда выполняли работы V и VI разрядов. В результате работы, соответствующие квалификации рабочих, примерно составляли: у рабочих I разряда — 77% [1], II — 71, III — 62, IV — 68, V — 68, VI — 71%.

При рациональном распределении работ можно было значительно улучшить использование рабочих и загрузить их только такими работами, разряд которых или соответствует разряду рабочих или ниже не более чем на один разряд.

Рассмотренная выше методика анализа использования рабочих в соответствии с их квалификацией основана на изучении обобщенных данных. Поэтому, естественно, она не позволяет точно определить, насколько правильно используется каждый рабочий в отдельности. Точное и полное представление о правильности использования рабочих в соответствии с их квалификацией может дать только детальное изучение по нарядам характера работ, выполненных каждым рабочим. Такой дифференцированный

[1] 1830 : 2368 = 0,77 и т. д.

подход позволяет принимать конкретные и действенные меры по улучшению использования каждого рабочего в соответствии с его квалификацией (закрепление рабочих, а также одинаковых по сложности работ за определенным оборудованием, повышение квалификации и разрядов отдельных рабочих и т. д.).

В заключение следует отметить, что при анализе выполнения плана по численности и составу работающих изучается и ряд других сторон, характеризующих изменение их численности и состава. Например, на работу предприятий весьма отрицательное влияние оказывает текучесть рабочей силы. Поэтому анализ текучести рабочей силы, выяснение вызывающих ее причин, разработка и осуществление мероприятий, направленных на закрепление и создание постоянных кадров (улучшение организации труда и заработной платы, обеспеченности жильем, детскими садами и т. п.), составляют одну из важных задач анализа выполнения плана по численности и составу работающих. Для обоснованного планирования труда и разработки мероприятий, связанных с учебой, культурно-бытовым обслуживанием работающих и др., необходимо также периодически изучать состав работающих по стажу работы, полу, возрасту и уровню образования.

Для улучшения практики расстановки и использования кадров на каждом промышленном предприятии важное значение имеет всестороннее изучение изменений численности и состава работающих, а также выявление потерь рабочего времени и организация наиболее эффективного использования рабочих кадров (см. гл. XXVI, § 4).

РАЗДЕЛ ВТОРОЙ

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

ГЛАВА VI

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, ЕЕ СОДЕРЖАНИЕ, ЗАДАЧИ И ФОРМЫ

Содержание организации труда. Под организацией труда на предприятии вообще обычно понимается совокупность мероприятий, которые при данном уровне техники и организации производства обеспечивают планомерное и наиболее рациональное использование рабочей силы и средств производства. Комплекс этих мероприятий и составляет содержание организации труда. Они охватывают многие стороны деятельности предприятий, важнейшими из которых являются: внутрипроизводственное разделение и кооперация труда и расстановка кадров; организация и обслуживание рабочих мест; обеспечение здоровых и безопасных условий труда; установление рационального режима труда и отдыха; производственное обучение и трудовое воспитание кадров; материальное и моральное стимулирование труда; организация трудового социалистического соревнования.

Разумное решение многих из перечисленных вопросов, составляющих основное содержание всей работы по организации труда на предприятии, зависит от правильности постановки нормирования труда — важнейшей предпосылки и технической основы целесообразной организации труда.

Научная организация труда (НОТ). Процесс непрерывного совершенствования техники и технологии производства требует постоянного улучшения организации труда, наиболее полного использования достижений науки и техники и передового производственного опыта в практической производственной деятельности людей. «Новая техника и сокращение рабочего дня, — подчеркивается

в Программе КПСС, — требуют перехода к более **высокой ступени организации труда»** [1].

Разумеется, что действенное улучшение и повышение уровня организации труда возможно только на основе глубокого научного подхода к разработке конкретных мероприятий по ее совершенствованию.

«В современных условиях научной надо считать такую организацию труда, — указывается в рекомендациях Всесоюзного совещания по организации труда, — которая основывается на достижениях науки и передовом опыте, систематически внедряемых в производство, позволяет наилучшим образом соединить технику и людей в едином производственном процессе, обеспечивает наиболее эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, непрерывное повышение производительности труда, способствует сохранению здоровья человека, постепенному превращению труда в первую жизненную потребность» [2].

Задачи организации труда. При правильной организации труда решаются следующие задачи:

во-первых, неуклонное повышение производительности на основе создания нормальных условий труда, планомерного и эффективного использования рабочей силы и техники производства, обеспечения правильной расстановки и использования рабочей силы, совершенствования организации и обслуживания рабочих мест, укрепления трудовой дисциплины, совершенствования форм и методов повышения производственной квалификации кадров, повышения материальных и моральных стимулов к труду путем дальнейшего совершенствования оплаты труда и развития социалистического соревнования и др.;

во-вторых, обеспечение опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы на основе правильной организации нормирования и оплаты труда, эффективного использования рабочей силы и творческого участия рабочих, инженерно-технических работников и служащих в выявлении и использовании внутрипроизводственных резервов повышения производительности труда;

---

[1] Материалы XXII съезда КПСС. М., Госполитиздат, 1962, с. 375.

[2] Рекомендации Всесоюзного совещания по организации труда (26—29 июня 1967 г.). М., 1967, с. 3—4.

в-третьих, систематическое снижение себестоимости продукции и повышение ее качества. Обеспечивая эффективное использование рабочей силы, а следовательно, и снижение затрат труда на производство единицы продукции, правильная организация труда приводит к сокращению затрат по заработной плате в себестоимости продукции и снижению последней. Обеспечивая правильную расстановку и использование рабочей силы в соответствии с ее квалификацией, систематическое повышение квалификации кадров, укрепление трудовой и технологической дисциплины, высокую культуру производства на каждом рабочем месте, правильная организация труда способствует повышению качества продукции и значительному сокращению производственного брака, что, в свою очередь, положительно влияет на рост производительности труда и снижение себестоимости продукции.

Успешное решение всех этих задач способствует неуклонному повышению эффективности производства.

Основные формы организации труда. В зависимости от характера и объема выполняемых работ и применяемых при этом орудий труда на промышленных предприятиях используются различные формы организации труда, основными из которых являются индивидуальная, при которой на рабочем месте занят один рабочий, и бригадная, при которой на одном рабочем месте одновременно занята группа (бригада) рабочих.

Наиболее прогрессивные разновидности указанных форм организации труда следующие:

многостаночная работа, когда один рабочий (или их группа) одновременно обслуживает несколько единиц оборудования (станков, аппаратов и др.);

совмещение профессий, когда тот или иной рабочий (или их группа) выполняет ряд функций, которые обычно выполняются рабочими других специальностей (профессий);

комплексные бригады, в которых на одном рабочем месте занята группа (бригада) рабочих разных специальностей (профессий) и квалификации.

В. И. Ленин о значении организации труда. Придавая первостепенное значение организации труда, В. И. Ленин особое внимание обращал на то, что «для Советской власти именно организация труда в отдельных крупнейших предприятиях и в отдельных деревенских общинах является самым главным, коренным и злободневным вопро-

сом всей общественной жизни» [1]. Разъясняя главные задачи социалистического строительства и основные пути их решения, он указывал: «...выдвигается необходимо на первый план коренная задача создания высшего, чем капитализм, общественного уклада, именно: повышение производительности труда, а в связи с этим (и для этого) его высшая организация» [2].

Следуя указаниям В. И. Ленина, Коммунистическая партия и Советское государство придают большое значение совершенствованию и улучшению социалистической организации труда.

В настоящее время, в период развитого социалистического общества, задача дальнейшего и резкого улучшения организации труда выдвигается как одна из важнейших задач, направленных на быстрейшее создание основ коммунистического общества.

---

[1] Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 36, с. 147.
[2] Там же, с. 187.

ГЛАВА VII

ВНУТРИПРОИЗВОДСТВЕННОЕ РАЗДЕЛЕНИЕ И КООПЕРАЦИЯ ТРУДА

§ 1. Основные формы разделения труда на предприятии

Эффективность использования рабочей силы в значительной степени зависит от того, как различные виды работ распределены между отдельными исполнителями и насколько правильно последние загружены работой, соответствующей их квалификации. Разумное решение этого вопроса обусловлено прежде всего тем, насколько продуманно и целесообразно на предприятии осуществлено внутрипроизводственное разделение труда [1].

На промышленных предприятиях применяются различные формы разделения труда. Рассмотрим наиболее распространенные из них.

Функциональное разделение труда — это разделение всего комплекса работ на предприятии в зависимости от их отношения к производственному процессу, т. е., иначе говоря, в зависимости от характера функций, выполняемых различными категориями работающих. С этой точки зрения все работы на предприятии подразделяются:

на работы, связанные с непосредственным осуществлением производственного процесса и выполняемые рабочими;

на работы по техническому руководству производственным процессом и управлению производством, осуществляемые руководящими и инженерно-техническими работниками;

---

[1] Разделение труда — это обособление различных видов труда, в силу которого разные группы участников производства заняты разнообразной деятельностью.

на работы, связанные с выполнением функций по техническому обслуживанию производственного процесса и выполняемые служащими;

на работы, осуществляемые младшим обслуживающим персоналом по содержанию в порядке непроизводственных помещений, территории предприятия и др.;

на работы по охране предприятия, возложенные на работников охраны;

и наконец, на работы, связанные с изучением и освоением производственного процесса с целью последующего непосредственного участия в производстве продукции и выполняемые учениками.

Разделение труда в зависимости от его роли в производственном процессе предполагает деление работ, выполняемых рабочими, на основные и вспомогательные. Оно позволяет определить необходимую численность основных и вспомогательных рабочих в отдельности.

Технологическое разделение труда — это разделение работ по признаку их технологической однородности. С этой точки зрения все работы (операции), выполняемые рабочими, классифицируются по группам в зависимости от характера технологии их выполнения (например, слесарные, токарные и др.). Подобная классификация работ дает возможность определить потребность в рабочих каждой специальности и профессии.

Квалификационное разделение труда — это разделение работ в соответствии с их квалификационным уровнем. Все работы внутри технологических групп классифицируются по группам в зависимости от их квалификационного уровня, т. е. группируются по порядковым номерам тарифных разрядов [1], к которым они отнесены. Подобная группировка позволяет в дальнейшем определить необходимую численность рабочих той или иной специальности (профессии) по каждому разряду.

Пооперационное разделение труда представляет собой наиболее детальное разделение труда рабочих на промышленных предприятиях, при котором каждый частичный процесс производства подразделяется на составляющие его производственные операции. Например, технологический процесс изготовления специального

[1] О тарифно-квалификационных разрядах см. на стр. 219.

чистого болта состоит из следующих операций: кузнечной (изготовление поковки), токарной (обточка и нарезка специальной резьбы) и фрезерной (фрезеровка граней головки болта). Производственная операция является основной составной частью производственного процесса и основной единицей разделения труда.

Пооперационное разделение труда наиболее полно может быть осуществлено в массовом производстве, где на рабочем месте длительное время выполняется, как правило, только одна операция. Оно имеет важное значение для правильной организации труда рабочих, что объясняется рядом обстоятельств.

Подразделение производственных процессов на операции обеспечивает более полное отделение квалифицированных, а также основных работ от вспомогательных и подсобных. Тем самым оно способствует осуществлению разумной специализации работ и рабочих, а следовательно, и повышению производительности их труда [1].

Производственная операция — это часть производственного процесса, которая выполняется одним рабочим (или их группой) на определенном рабочем месте, поэтому объектом нормирования затрат труда на выполнение определенной работы (т. е. операции) является каждая операция в отдельности. Наличие же пооперационных норм времени (выработки) дает возможность количественно (в единицах рабочего времени) измерить объем каждого вида работ и на этой основе решать вопрос о численности рабочих каждого разряда и специальности (профессии), необходимых для выполнения заданного объема работ, и, следовательно, более правильно осуществлять подбор, подготовку, расстановку и использование рабочих на производстве.

Пооперационное разделение и нормирование труда, в свою очередь, позволяет более правильно организовать

---

[1] Однако следует иметь в виду, что очень дробное деление производственных процессов на самостоятельные операции не всегда себя оправдывает, так как зачастую не позволяет полностью загрузить работой узкоспециализированных рабочих, порождает излишнюю множественность рабочих мест и этим затрудняет согласованные действия рабочих, ведет к монотонности труда, а значит, к чрезмерной утомляемости рабочих, тормозит повышение уровня их технической подготовки и, как следствие всего этого, сдерживает рост производительности труда.

оплату труда рабочих в соответствии с его количеством и качеством, обоснованно планировать и учитывать выполнение трудовых показателей и др.

§ 2. Основные формы кооперации труда на предприятии

Принятая на предприятии система разделения труда органически связана с его кооперацией. Разделение труда неизбежно приводит к тому, что производством какого-либо вида продукции одновременно занимаются многие рабочие. При этом отдельные рабочие (или их группа), как правило, заняты производством какой-либо части продукции (выполняют отдельные операции, производят обработку некоторых деталей и т. п.), т. е. выполняют не весь объем работы, необходимый для производства готовой продукции, а только часть его. Таким образом, для того чтобы предмет труда превратился в готовый продукт, его необходимо с одной стадии обработки передавать на следующую, т. е. нужно установить тесную взаимосвязь между рабочими (или их группами), выполняющими отдельные операции.

Совместное участие многих рабочих в одном и том же процессе труда или в разных, но связанных между собой процессах труда и называется его кооперацией. Она способствует наиболее эффективному использованию рабочей силы и средств труда и повышению его производительности.

В зависимости от уровня развития техники, характера и методов организации производственных процессов, системы разделения труда на промышленных предприятиях используются различные формы кооперации труда.

Межцеховая кооперация труда работников специализированных цехов. Под ней следует понимать планомерное и совместное участие коллективов нескольких цехов предприятия в одном производственном процессе или в разных, но связанных между собой производственных процессах.

В зависимости от существующей специализации цехов и принципов их организации межцеховая кооперация труда на промышленных предприятиях приобретает различные формы, однако в них много общего. Например, на

каждом предприятии есть основные и вспомогательные цехи, кооперация труда между которыми состоит в том, что коллективы вспомогательных цехов обслуживают коллективы основных производственных цехов, обеспечивая их инструментом и приспособлениями, своевременно проводя в них ремонт основного технологического оборудования и т. д. Вся работа вспомогательных цехов подчинена задаче бесперебойного обслуживания основных цехов, тесно связана с их работой. Без этого невозможен нормальный ход производственного процесса на предприятии.

Аналогично осуществляется кооперация труда между основными и подсобными цехами, которые обеспечивают основные цехи некоторыми вспомогательными материалами, тарой и т. д.

Самая тесная кооперация труда существует между заготовительными, обрабатывающими и выпускающими цехами основного производства каждого промышленного предприятия. Этот вид межцеховой кооперации труда основан на том, что коллективы заготовительных цехов обеспечивают коллективы обрабатывающих цехов необходимыми полуфабрикатами, которые, будучи подвергнуты в них дальнейшей обработке, поступают в выпускающие цехи, где завершается производство продукции данного предприятия. Только тесная кооперация труда между указанными цехами, полная координация трудовой деятельности их коллективов обеспечивают планомерный бесперебойный выпуск готовой продукции на любом промышленном предприятии.

Внутрицеховая кооперация труда работников специализированных участков. Продолжением и развитием межцеховой кооперации труда является внутрицеховая кооперация труда работников производственных участков. Она представляет собой планомерное и совместное участие коллективов нескольких производственных участков цеха в одном и том же производственном процессе или в разных, но связанных между собой производственных процессах.

Конкретные формы кооперированных связей между производственными участками того или иного цеха, так же как и между цехами, определяются характером специализации производственных участков и принципами их организации.

Допустим, что в механосборочном цехе машиностроительного завода в соответствии с технологическими процессами производства созданы основные участки: механический (металлорежущие станки), сварочный (электросварочная аппаратура) и слесарно-сборочный (сборочные приспособления). Имеется также вспомогательный ремонтно-механический участок, задача которого состоит в обслуживании основных производственных участков. Данный цех, используя часть деталей, поступающих на завод в порядке внешней кооперации, выпускает сложные узлы, необходимые для комплектования законченной продукции завода. Ряд простых деталей после механической обработки на металлорежущих станках механического участка поступает на сварочный участок. Здесь из них сваривают детали сложной конфигурации и отдельные подузлы, поступающие затем на слесарно-сборочный участок для сборки узлов, выпускаемых цехом. Вспомогательный же ремонтно-механический участок кооперируется с основными производственными участками путем обеспечения их ремонтом оборудования и средств технологической оснастки. Таким образом, планомерный и бесперебойный ход производственного процесса по изготовлению указанных узлов в цехе может обеспечиваться лишь на основе тесных кооперированных связей и координации деятельности коллективов механического, сварочного, слесарно-сборочного и ремонтно-механического участков.

При организации в цехах производственных участков по предметному признаку, т. е. когда на каждом специализированном участке изготовляется лишь часть готовой продукции (например, какая-то деталь или группа определенных деталей), необходимая для окончательного выпуска готовой продукции данного предприятия, непосредственной связи в цехе между участками может и не быть [1]. Это происходит потому, что производство готовой продукции предприятия часто завершается в выпускающих (например, в сборочных) цехах, в которых совместное участие коллективов всех производственных участков необходимо.

---

[1] За исключением таких случаев, когда, например, окончательная сборка данного вида готовой продукции предприятия или сборка отдельных ее узлов из деталей своего цеха производится на специальном слесарно-сборочном участке в этом же цехе.

Таким образом, внутрицеховая кооперация труда работников производственных участков является необходимой и важной частью всей системы организации труда и производства как в цехах, так и на предприятии в целом.

Внутриучастковая кооперация труда. При этой форме кооперации труда тесная производственная связь устанавливается как между отдельными рабочими участка, так и между бригадами.

Внутрибригадная кооперация труда. Она представляет собой простейшую форму кооперации труда, при которой группа рабочих объединяется для совместного участия в выполнении единого производственного задания и несет ответственность за его выполнение. Кооперация труда отдельных рабочих в производственных бригадах наиболее тесная, так как именно здесь на одном рабочем месте осуществляется определенная часть производственного процесса группой взаимосвязанных между собой рабочих.

Необходимость организации рабочих в производственные бригады в каждом отдельном случае определяется конкретными условиями производства, характером и объемом выполняемых работ.

ГЛАВА VIII

РАССТАНОВКА КАДРОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Под расстановкой кадров понимается их размещение по различным участкам работы и рабочим местам в соответствии с принятой на предприятии системой разделения и кооперации труда.

Комплектование кадров промышленного предприятия как по численности, так и по специальностям (профессиям) и квалификации в соответствии с объемом, характером и квалификационным уровнем выполняемых на предприятии работ, а затем правильная их расстановка составляет необходимый элемент организации труда и важную предпосылку высокопроизводительной работы.

Полное представление о характере и объеме различных видов работ дает внутрипроизводственное разделение труда. Всесторонне разработанная система внутрипроизводственной кооперации труда позволяет решить вопрос о конкретной расстановке рабочей силы.

Расстановка рабочей силы по отдельным видам работ не может осуществляться формально, механически. Она должна обеспечить необходимую производственную взаимосвязь как между отдельными исполнителями, так и между их коллективами и на этой основе — слаженную, планомерно организованную совместную производственную деятельность всего коллектива предприятия.

Таким образом, конкретная расстановка рабочей силы на промышленном предприятии осуществляется на основе системы внутрипроизводственного разделения и кооперации труда, обусловленной конкретными условиями производства.

§ 1. Расстановка рабочих на производстве

Центральное место в распределении и размещении кадров по различным участкам и объектам работы занимает расстановка рабочих.

Расстановка рабочих по подразделениям основного и вспомогательного производства. В соответствии с внутрипроизводственным разделением и кооперацией труда на предприятиях обычно создаются основные и вспомогательные цехи, внутри основных цехов — основные и вспомогательные производственные участки, а также отдельные рабочие места вспомогательной и подсобной работы для обслуживания основных рабочих. Такое разделение работ и кооперация труда позволяют установить объем и характер отдельно основных и вспомогательных работ по каждому цеху и участку, определить требуемую численность и состав основных, вспомогательных и подсобных рабочих по каждому цеху, участку, рабочему месту. Это и служит основой для расстановки рабочих по соответствующим основным и вспомогательным подразделениям предприятия (цехам, участкам, рабочим местам).

Расстановка рабочих по различным в технологическом (профессиональном) и квалификационном отношении группам работ. Для более конкретного суждения о требуемой рабочей силе недостаточно определить общую численность основных и вспомогательных рабочих. Необходимо еще установить, сколько рабочих, какой специальности (профессии) и квалификации требуется для выполнения всего объема основных и вспомогательных работ в каждом подразделении предприятия. Требуемая численность рабочих каждой специальности (профессии) и тарифно-квалификационного разряда по отдельным рабочим местам, участкам и предприятию в целом определяется на основе принятого на предприятии разделения работ по технологическому и квалификационному признакам с учетом их объема и подразделения на основные и вспомогательные.

Индивидуальная расстановка рабочих по местам. Она осуществляется на основе пооперационного разделения труда. При этом учитываются разделение работ на основные и вспомогательные, по технологическому и квалификационному признакам, необходимость кооперации труда отдельных рабочих и конкретные условия производства на каждом рабочем месте.

Рабочие места приспосабливаются для выполнения определенной части производственного процесса (отдельной операции или группы родственных операций). В соответствии с принятым пооперационным разделением труда за отдельным рабочим местом обычно закрепляются только однотипные в технологическом отношении производственные операции, одинаковые или близкие по своему квалификационному уровню. Так, если на данном рабочем месте должны выполняться простейшие токарные работы, отнесенные к I тарифному разряду, то при расстановке рабочих за ним закрепляются токари I разряда.

Правильная расстановка рабочих по рабочим местам предполагает:

во-первых, полную ответственность каждого исполнителя за выполнение определенной работы, отсутствие какой бы то ни было обезлички в работе, точный учет ее количественных и качественных результатов. Такое положение достигается тогда, когда строго соблюдается принцип обособленного выполнения работ, при котором каждая отдельная работа (операция) заканчивается в пределах данного рабочего места;

во-вторых, наиболее полную и равномерную занятость рабочих на протяжении всей смены. Для этого необходимо правильное разделение труда по признаку объема выполняемых работ, т. е. установление такого объема каждой конкретной работы, который обеспечивал бы полную загрузку ее исполнителя в течение рабочего дня.

Практически по условиям производства не всегда возможно обеспечить полную и равномерную занятость того или иного рабочего в течение всего рабочего времени. Поэтому приходится отступать от некоторых основных принципов разделения работ (например, от их разделения на основные и вспомогательные, по технологическому признаку и др.) и применять такие прогрессивные методы организации труда, как совмещение профессий, многоагрегатное обслуживание, комплексные бригады.

§ 2. Совмещение профессий

Совмещение профессий предполагает такую расстановку рабочих по объектам работ, при которой за тем или иным рабочим (или их группой) наряду с его основными

трудовыми функциями закрепляются также и некоторые другие функции, обычно выполняемые рабочими других специальностей (профессий). Подобная организация труда является весьма эффективным средством наиболее полного использования рабочего времени, а следовательно, и повышения производительности труда рабочих [1].

Совмещение профессий обычно применяется тогда, когда объем работы, выделенный для исполнения отдельным рабочим (или их группой), недостаточен для полной и равномерной его загрузки в течение рабочего дня (смены). Оно может быть полным и частичным.

При полном совмещении профессий на рабочего данной специальности (профессии) возлагаются все трудовые функции рабочего какой-либо другой специальности (профессии), который полностью высвобождается для выполнения других работ (например, выполнение дежурным слесарем обязанностей дежурного электрика с полным высвобождением последнего и т. п.).

При частичном совмещении профессий на того или иного рабочего дополнительно возлагаются некоторые трудовые функции рабочих других специальностей (профессий), которые полностью не высвобождаются, а лишь частично разгружаются от выполнения своих обычных функций. Это ведет к сокращению общей численности рабочих совмещенных профессий. Например, закрепление за рабочими-станочниками обязанностей по частичной наладке и подналадке оборудования при сохранении основных обязанностей по наиболее сложной и полной наладке оборудования за специальными наладчиками сокращает численность последних.

В каждом конкретном случае организация труда на основе совмещения профессий требует проведения подготовительной работы, которая состоит в следующем:

во-первых, в тщательном изучении (обычно путем проведения фотографии рабочего дня) объема совмещаемых работ и степени занятости в течение рабочей смены каждого из их исполнителей. Это позволяет определить, каким свободным от основной работы временем располагает

---

[1] На предприятиях осуществляется совмещение профессий и других категорий работников, например совмещение должностей технолога и нормировщика, секретаря и машинистки, уборщицы и курьера и т. п.

рабочий, какова трудоемкость дополнительных трудовых функций, которые на него возлагаются, и насколько, следовательно, реальна возможность своевременного и полного выполнения рабочим этих функций;

во-вторых, в разработке и осуществлении необходимых организационно-технических мероприятий, направленных на создание наиболее благоприятной производственной обстановки для нормальной работы в условиях совмещения профессий (например, обеспечение бесперебойного обслуживания рабочего места всем необходимым, применение дополнительных технических приспособлений и др.);

в-третьих, в подготовке рабочего к работе в условиях совмещения профессий. Эта подготовка заключается в освоении рабочим разработанного строгого регламента выполнения отдельных трудовых функций, приобретении им необходимых знаний и навыков, требуемых для выполнения дополнительных трудовых функций по совмещаемой профессии, ознакомлении с порядком оплаты труда и др.

Только после проведения всесторонней и тщательной подготовки к работе в условиях совмещения профессии можно рассчитывать на его эффективность.

§ 3. Многостаночное (многоагрегатное) обслуживание

При многоагрегатном обслуживании за определенным рабочим (или бригадой) закрепляется несколько одновременно обслуживаемых единиц оборудования (станков, машин, аппаратов). Оно обычно применяется тогда, когда в связи с высоким уровнем механизации и автоматизации производства технологический процесс (или часть его) в основном осуществляется на станке (агрегате) без непосредственного воздействия и активного наблюдения рабочего и у него высвобождается время для обслуживания других станков (агрегатов).

Допустим, что на производственном участке три одинаковых станка (дублера), каждый из которых обслуживает один рабочий-оператор, выделены для простейшей (однопроходной) операции (обточка детали). На ее выполнение требуется 7 мин. основного машинного времени

(это время машинно-автоматической работы станка без непосредственного участия рабочего) и 3 мин. вспомогательного ручного времени (это время ручной установки и снятия детали, перехода от одного станка к другому и др.). В этом случае вместо трех рабочих станки может обслуживать один рабочий, так как в течение 7 мин. машинно-автоматической работы любого из трех станков он вполне может обслужить два других станка, затратив на это всего 6 мин. (1 мин. рабочего времени в течение каждого полного цикла обслуживания всех трех станков будет оставаться свободной). Понятно, что если бы основное машинное время составляло не 7, а только, например, 5 мин., то рабочий одновременно смог бы обслужить лишь два станка, так как при обслуживании трех станков один из них периодически простаивал бы в течение 1 мин.

Следовательно, основное условие многостаночного (многоагрегатного) обслуживания состоит в том, чтобы время обслуживания одного станка (агрегата), в течение которого не требуется непосредственного воздействия или активного контроля со стороны рабочего-многостаночника, было большим или хотя бы равным общему времени, необходимому для непосредственного обслуживания всех других закрепленных за ним станков (агрегатов). Несоблюдение этого условия неизбежно приведет к тому, что у рабочего не хватит времени для бесперебойного обслуживания всех закрепленных станков (агрегатов) и часть из них периодически будет простаивать, в то время как съем продукции с каждой единицы оборудования при переходе к многоагрегатному обслуживанию ни в коем случае не должен снижаться.

При переходе на многостаночное (многоагрегатное) обслуживание предварительно проводится подготовительная работа, основное содержание которой составляет:

во-первых, детальное изучение (путем проведения хронометражных наблюдений и фотографии рабочего дня) состава, чередования и продолжительности отдельных элементов работ (операций), выполняемых на переводимых на одновременное обслуживание агрегатах, а также степени загруженности рабочих в течение смены. Это дает возможность выяснить реальные возможности перехода к многоагрегатному обслуживанию и установить наиболее рациональную норму обслуживания, т. е. определить то оптимальное количество единиц оборудования (агре-

гатов, станков, машин и т. п.), которое бесперебойно может обслужить один рабочий (или бригада) [1];

во-вторых, создание благоприятных условий для организации многоагрегатного обслуживания. Сюда входят перепланировка и наиболее удобное размещение одновременно обслуживаемого оборудования и средств управления им, применение дополнительных приспособлений и средств автоматического контроля за ходом технологического процесса, специализация оборудования на выполнении операций, одинаковых по продолжительности и соотношению машинного и ручного времени, проведение необходимых организационных мер с целью планомерного обеспечения многостаночника всем необходимым для бесперебойной работы (инструментом, транспортом, документацией и т. п.), осуществление мероприятий по усилению охраны труда и технике безопасности и др.;

в-третьих, подготовка рабочих к многоагрегатному обслуживанию. Она предусматривает: разработку наиболее рационального маршрута перехода рабочего от одного агрегата к другому, приемов выполнения рабочим отдельных трудовых функций при обслуживании нескольких агрегатов и целесообразной их последовательности; предварительное изучение и освоение рабочим порядка одновременного обслуживания станков; приобретение рабочим дополнительных знаний и навыков, необходимых для четкого и бесперебойного обслуживания нескольких агрегатов (вплоть до освоения новых специальностей, если намечается одновременное обслуживание различного технологического оборудования); ознакомление с порядком оплаты труда и др.

Только всесторонне продуманное и тщательно подготовленное многостаночное (многоагрегатное) обслуживание обеспечивает полное использование рабочего времени и оборудования, а как следствие — повышение производительности труда.

---

[1] Количество агрегатов (станков, аппаратов и т. п.), которое одновременно может обслужить один рабочий (или бригада), зависит от конкретных условий производства: от особенностей оборудования и оснащения его средствами управления и контроля за ходом технологических процессов, от типа производства и характера выполняемых работ и др. Поэтому при решении данного вопроса в каждом отдельном случае требуются дифференцированный подход и особая методика.

§ 4. Бригадная расстановка рабочих

Бригадная расстановка предполагает закрепление за группой рабочих одной или различных специальностей единого производственного задания, за выполнение которого они несут коллективную ответственность. Для руководства бригадой из ее состава назначается бригадир.

Правильная организация труда в бригаде, обусловленная характером и особенностями выполняемых работ, является весьма эффективным средством, обеспечивающим наиболее полное использование рабочего времени и техники.

Бригадная организация труда применяется при наличии определенных производственных условий:

во-первых, если производственное задание не может быть расчленено между отдельными рабочими. Например, сборка громоздких и тяжелых узлов, монтаж и ремонт крупного оборудования обязательно требуют одновременной совместной работы нескольких рабочих. Для обслуживания крупных и сложных производственных агрегатов (доменной печи, мощного ковочного молота и т. п.) также необходимы одновременные согласованные действия нескольких рабочих и т. д.;

во-вторых, когда обязательна тесная связь вспомогательных работ с основным производственным процессом, т. е. когда выработка основных рабочих непосредственно зависит от работы обслуживающих их вспомогательных рабочих. Нередко, например, включение в бригаду основных рабочих слесаря для текущего ремонта основного технологического оборудования или транспортного рабочего для организации планомерного обеспечения рабочего места предметами труда заметно увеличивает съем продукции с того же оборудования и повышает производительность труда рабочих бригады;

в-третьих, если за рабочими нельзя закрепить постоянное рабочее место и заранее установленный состав и объем работ. Так, при выполнении в крупных цехах предприятий внутренних транспортных перевозок не всегда можно заранее установить постоянные маршруты транспортировки необходимых грузов и их объем, в связи с чем транспортные рабочие вынуждены работать по разовым заданиям. В этих условиях создание бригады транспортных рабочих целесообразно, так как это позволяет лучше и

оперативнее распределять и перераспределять работы между рабочими в течение каждой смены, более эффективно использовать их труд, организованно и бесперебойно обслуживать основное производство.

Таким образом, важнейшей предпосылкой объединения рабочих в бригаду является наличие между ними производственной взаимосвязи, ослабление которой нарушает нормальный ход производственного процесса и снижает выпуск продукции.

При распределении работ между членами бригады не должно допускаться никакой обезлички. Это достигается путем четкого определения круга обязанностей и ответственности каждого члена бригады за их выполнение.

Основные виды производственных бригад. В зависимости от характера выполняемых работ, особенностей и условий производства формируются различные производственные бригады.

На производственных участках, где осуществляются работы одного технологического характера, обычно создаются *специализированные бригады*, объединяющие рабочих одной и той же специальности (профессии). Количественный состав этих бригад в основном определяется объемом выполняемых ими работ, а квалификация (разряд) членов бригады обусловливается квалификационным уровнем (разрядом) этих работ.

Работы между членами таких бригад, как правило, распределяются в соответствии с их квалификацией. Однако достичь полного соответствия квалификационного уровня работ и рабочих практически не всегда возможно. Поэтому нередко возникает необходимость загрузить отдельных рабочих работой, не соответствующей их квалификации, но близкой к ней.

Специализированные бригады в большинстве случаев организуются там, где преобладающее место занимает ручной труд и существует возможность наиболее полного разделения работ по признаку их технологической однородности (например, бригады слесарей-сборщиков, транспортные бригады и т. п.).

На тех производственных участках, где производятся различные по своему технологическому характеру работы, выполнение которых требует совместного участия нескольких рабочих, создаются *комплексные бригады*.

Они объединяют рабочих разных специальностей (профессий) и чаще всего различной квалификации.

Необходимость организации комплексных бригад обусловлена прежде всего внедрением в производство сложной современной техники. Например, мощные угольные комбайны и проходческие щиты в горнодобывающей промышленности, трелевочные тракторы в лесозаготовительной промышленности, различные современные печи, аппараты, агрегаты в других отраслях производства концентрируют вокруг себя целые группы обслуживающих их рабочих. Правильная эксплуатация современного оборудования, на котором нередко выполняются различные по сложности и технологическому характеру работы (операции), как правило, возможна только при одновременном и организованном их обслуживании квалифицированными рабочими разных специальностей (профессий), т. е., иначе говоря, комплексными бригадами.

По своему количественному, профессиональному и квалификационному составу комплексные бригады формируются в соответствии с объемом и квалификационным уровнем выполняемых ими работ. Распределение работ между членами бригад производится с учетом их специальности (профессии) и разряда. Однако укомплектовать комплексные бригады в точном соответствии с объемом и квалификационным уровнем выполняемых ими работ по каждой специальности (профессии), а следовательно, и полностью загрузить каждого члена бригады только работой, соответствующей его специальности и квалификации, практически не всегда возможно. Поэтому заранее с целью наиболее полного использования членами бригады своего рабочего времени намечается частичная загрузка отдельных рабочих работой по другой специальности, т. е. частичное или полное совмещение определенных профессий. Комплектование комплексных бригад рабочими широкого производственного профиля, владеющими несколькими специальностями, является важнейшей предпосылкой для осуществления частичной, а иногда и полной взаимозаменяемости членов бригады и повышения маневренности в использовании рабочей силы. Это чрезвычайно важно для обеспечения действенной взаимопомощи между членами бригады, наиболее полного использования рабочего времени и техники, а значит, и роста производительности труда.

В ряде отраслей промышленности (угольной, горнодобывающей, лесозаготовительной и др.) комплексные бригады стали основной формой организации труда, нередко охватывающей бо́льшую часть производственных рабочих. Это объясняется непрерывным и быстрым развитием и совершенствованием техники, а также производственной эффективностью и воспитательным значением комплексных бригад. Правильная их организация сопровождается укреплением трудовой дисциплины, повышением квалификации рабочих, значительным улучшением использования рабочего времени и оборудования, сокращением общей численности рабочих и на этой основе значительным ростом производительности труда, улучшением качества продукции. Члены комплексных бригад, неся коллективную ответственность за своевременное и качественное выполнение единого производственного задания, помогают друг другу, охотно обмениваются передовым опытом, оказывают положительное влияние на нерадивых членов бригады и пр. Все это, естественно, способствует организации слаженной и дружной работы всего коллектива бригады в духе ответственности перед коллективом за общие результаты работы и коммунистического отношения к труду. Улучшению работы способствует также материальная заинтересованность членов бригады, которая достигается на основе коллективной оплаты труда по конечным результатам работы бригады в целом.

Специализированные и комплексные производственные бригады рабочих подразделяются на сменные, объединяющие рабочих, занятых в одной смене, и сквозные, в которые входят рабочие нескольких смен (двух или трех, в зависимости от режима работы данного участка).

Сменные бригады создаются на тех производственных участках, где длительность производственного цикла не превышает одной рабочей смены и, следовательно, возможен посменный учет количественных и качественных результатов труда каждой бригады в отдельности.

Сквозные бригады организуются на тех участках, где длительность производственного цикла превышает полную рабочую смену и определенная работа, начатая одной из смен, продолжается другими сменами, т. е. когда окончательные количественные и качественные результаты труда непосредственно зависят от работы и взаимодействия

рабочих нескольких смен [1]. В крупных сквозных бригадах в тех сменах, где не работает бригадир, для руководства бригадой обычно назначаются его помощники.

Подготовительная работа по организации производственных бригад. Создание производственных бригад рабочих требует предварительной подготовительной работы. Она заключается в тщательном изучении производственных условий и характера производственных связей между рабочими с целью включения в бригаду лишь тех из них, от слаженной и одновременной деятельности которых зависит своевременное и качественное выполнение единого задания бригады. Для установления обоснованного производственного задания бригаде и наиболее рационального количественного и качественного ее состава рассчитывается потребность рабочих каждой специальности (профессии) и разряда на основе тщательного изучения характера и трудоемкости отдельных элементов работ с учетом намечаемого внутрибригадного совмещения профессий и многоагрегатного обслуживания.

Разрабатываются и осуществляются организационно-технические мероприятия по созданию наиболее благоприятных производственных условий для бесперебойной и слаженной работы как всего коллектива бригады, так и каждого ее члена в отдельности; четко определяется круг обязанностей каждого члена бригады. Рабочие должны изучить свои обязанности и освоить порядок и приемы их выполнения, ознакомиться с порядком оплаты труда и т. д.

§ 5. Расстановка инженерно-технических работников, служащих и младшего обслуживающего персонала

Распределение инженерно-технических работников, служащих и младшего обслуживающего персонала по отдельным службам и подразделениям промышленного предприятия в основном обусловлено принятой на нем

---

[1] Сквозные бригады нередко создаются и с целью экономии затрат рабочего времени на сдачу и приемку смены, на получение и сдачу инструмента, приспособлений в начале и в конце смены, на наладку оборудования в начале смены и т. д. Примером таких бригад, осуществляющих передачу смен «на ходу», могут служить

системой внутрипроизводственного разделения и кооперации труда и организационной структурой управления производством. Оно определяется объемом, а также содержанием и характером работ по техническому управлению производством и его обслуживанию в конкретных подразделениях предприятия (отделах, цехах, производственных участках и др.).

На основе функционального разделения труда, т. е. разделения всех работ по характеру их отношения к производственному процессу, за инженерно-техническими работниками закрепляются работы, связанные с организацией и осуществлением технического руководства производственными процессами; за служащими — работы по техническому обслуживанию производственных процессов; за младшим обслуживающим персоналом — работы по содержанию в порядке непроизводственных помещений, территории предприятия и др.; за работниками охраны — обязанности по обеспечению сохранности социалистической собственности, противопожарной безопасности и общего порядка на предприятии.

В зависимости от характера выполняемых работ инженерно-технические работники имеют разные специальности (инженер-конструктор, технолог, экономист и др.), а в зависимости от квалификационного уровня выполняемых работ они делятся на категории (старший инженер, инженер, техник и др.). Аналогичное разделение существует и для служащих (старший бухгалтер, бухгалтер, счетовод, кассир и др.).

Правильный подбор и расстановка инженерно-технических работников, служащих и младшего обслуживающего персонала по конкретным участкам работы предполагает прежде всего определение потребности в них не вообще, а дифференцированно для каждого конкретного вида работ с учетом требуемых для их выполнения специальности и квалификации.

малые сквозные бригады, работающие по одному наряду и объединяющие рабочих всех смен, которые обслуживают один и тот же агрегат (станок, аппарат) в течение всего рабочего дня (например, объединение в малую сквозную бригаду трех токарей-сменщиков, работающих на одном станке).

ГЛАВА IX

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ПРОЦЕССОВ

Рабочее место представляет собой закрепленную за отдельным рабочим (или бригадой) часть производственной площади с расположенными на ней средствами труда, необходимыми для осуществления определенной части производственного процесса.

Под организацией рабочего места понимается комплекс мероприятий, направленных на создание наиболее благоприятных и безопасных условий для целесообразного и высокопроизводительного труда рабочего (или бригады) и качественного выполнения им работ с наименьшей затратой сил.

Для того чтобы каждый рабочий (или бригада) мог успешно выполнять возложенные на него производственные обязанности, следует прежде всего правильно организовать его рабочее место. Поскольку рабочее место является производственной зоной непосредственного приложения труда каждого отдельного рабочего, постольку организация рабочих мест — очень важное звено всей системы организации труда на предприятии. От правильной организации рабочих мест в значительной степени зависят эффективность использования техники и рабочей силы, рост производительности труда, повышение качества промышленной продукции и снижение ее себестоимости. В современных условиях в силу все развивающейся органической связи и взаимозависимости отдельных исполнителей от правильной организации и обслуживания рабочих мест зависит общий ритм работы того или иного производственного участка и, следовательно, результаты не только индивидуального, но и коллективного труда.

Для обобщения и массового распространения передового опыта организации рабочих мест важное значение

имеет широкое использование типовых проектов организации рабочих мест, разрабатываемых отраслевыми научно-исследовательскими институтами. Задания по внедрению этих типовых проектов на предприятиях всех промышленных министерств предусмотрены Государственным планом развития народного хозяйства СССР в 1971—1975 гг.

К числу основных мероприятий, составляющих содержание организации рабочих мест, относят специализацию рабочих мест, правильное их оснащение и планировку, а также мероприятия по организации обслуживания рабочих мест.

§ 1. Специализация рабочих мест

Специализация рабочих мест — это закрепление за каждым из них определенной группы работ (операций), объединенных между собой каким-либо общим признаком, например общностью технологического процесса, одинаковой сложностью или требуемой точностью исполнения, использованием общего инструмента и приспособлений при их выполнении, сходством обрабатываемых деталей по конфигурации и др.

Степень специализации рабочих мест зависит прежде всего от типа производства.

Высокий уровень специализации рабочих мест достигается при массовом производстве, где эта задача решается наиболее просто, так как в массовом производстве неизменно повторяются одни и те же виды работ (операций).

В условиях устойчивого серийного производства изготовление отдельных видов продукции партиями (сериями) группирует однородные работы, увеличивая их общий объем, и чередование партий различной продукции происходит через определенные, нередко значительные промежутки времени. Это и позволяет загрузить то или иное рабочее место однородной работой.

Менее благоприятные условия для специализации рабочих мест существуют при индивидуальном (единичном) производстве, так как частая смена видов выпускаемой продукции неизбежно приводит к постоянному изменению характера выполняемых работ (операций). Однако, как показывает опыт передовых предприятий, и в условиях индивидуального производства можно достигнуть достаточно высокой степени специализации рабочих мест,

если систематически проводить необходимую подготовительную работу: во-первых, группировать различные работы (операции) по какому-либо общему признаку и, во-вторых, закреплять каждую из этих групп за соответствующими рабочими местами. При этом учитываются квалификационный уровень и общий объем работ в каждой группе, сроки их выполнения, достигнутый уровень выполнения норм выработки, имеющееся на рабочих местах оборудование и квалификационная подготовка рабочих.

Важным условием специализации рабочих мест, ее технической основой являются стандартизация, нормализация и унификация изделий и их составных частей, предполагающие сведение множества различных видов изделий к ограниченному числу типовых, переход от производства многотипных изделий к производству изделий одного (или ограниченного круга) типа и достижение их определенного единообразия. Все это в конечном счете ведет к значительному сокращению номенклатуры выпускаемых изделий и обрабатываемых деталей, способствует развитию массового и устойчивого серийного производства, облегчающего проведение специализации рабочих мест.

Специализации рабочих мест во многом способствует также производственная кооперация нескольких промышленных предприятий для изготовления определенной продукции. Каждое из этих предприятий специализируется на выпуске только отдельных составных частей (узлов, деталей и т. п.) конечной продукции.

Устойчивая специализация рабочих мест создает наиболее благоприятные условия для внедрения высокопроизводительного специализированного оборудования и инструмента, применения эффективных поточных методов производства, улучшения технологии, совершенствования трудовых навыков рабочих, лучшего использования техники и рабочей силы и др., что, в свою очередь, оказывает серьезное влияние на рост производительности труда. повышение качества и снижение себестоимости продукции.

§ 2. Оснащение рабочих мест

Одним из условий высокопроизводительного труда рабочих является оснащение рабочих мест средствами, необходимыми для безопасной и эффективной работы.

Набор этих средств зависит от характера производства, технологического назначения рабочего места, степени его специализации и уровня механизации выполняемых на нем работ. Одни из них нужны постоянно для нормального ведения работ на рабочем месте, а другие — для выполнения какой-либо определенной работы (операции), т. е. временно.

В состав постоянных предметов оснащения рабочего места входят: основное технологическое оборудование (станок, аппарат, верстак и т. п.) со всеми загрузочными, контрольными и предохранительными устройствами; инструмент, приспособления и другие постоянные принадлежности (гаечные ключи, патроны и т. п.) для наладки и обслуживания оборудования; вспомогательные материалы и принадлежности (щетки, масленки и т. п.) для ухода за оборудованием; подъемно-транспортные устройства (краны, рольганги и т. п.) для установки, снятия деталей, их межоперационной транспортировки; инвентарь постоянного пользования (шкафы, стеллажи, ящики и т. п.) для хранения инструмента, заготовок, отходов производства и др.; устройства для создания нормальных и безопасных условий труда (подножные решетки, средства освещения, вентиляции, ограждения и т. д.); инструктивная и справочная документация и т. д.

К временным предметам оснащения рабочего места можно отнести инструменты и приспособления специального назначения, используемые только при выполнении какой-либо определенной работы (операции); специальную тару (мерную, передвижную) для хранения и перемещения лишь определенных изделий и некоторые другие предметы временного пользования.

Полное обеспечение рабочих мест необходимыми средствами является неотъемлемой частью всей работы по организации труда на промышленном предприятии. Поэтому при организации каждого рабочего места тщательно изучается передовой опыт оснащения аналогичных рабочих мест и устанавливается перечень тех предметов, которые требуются для наиболее рациональной его оснастки.

При выборе конкретных предметов оснащения рабочих мест предпочтение отдается более эффективным из них и удобным для пользования. Особое значение придается совершенному оборудованию, приборам,

приспособлениям и инструменту [1]. При выборе вспомогательных устройств внимание обращается прежде всего на то, чтобы они гарантировали наиболее удобное размещение и сохранность инструмента, приспособлений, чертежей и другой документации, материалов, деталей и т. п.; обеспечивали постоянное поддержание нормальных условий труда и удобства для рабочего при выполнении работ; были надежны и безопасны; размещались по возможности на меньшей производственной площади и др.

Оснащение рабочих мест наиболее совершенными средствами труда — одно из важнейших условий неуклонного роста производительности труда, повышения качества продукции и снижения ее себестоимости.

§ 3. Планировка рабочих мест

При организации каждого рабочего места нужно не только правильно определить состав средств труда, но и наиболее целесообразно разместить их, т. е. обеспечить рациональную планировку рабочего места.

При планировке рабочего места стремятся к тому, чтобы размещение на нем всех необходимых для работы средств и предметов труда обеспечивало: наибольшие удобства для работы, исключающие лишние трудовые движения и непроизводительную трату рабочим своих сил; безусловное соблюдение требований (правил) охраны труда и техники безопасности; экономное использование производственной площади; нормальные условия для всестороннего обслуживания рабочего места.

Существуют некоторые элементарные правила размещения средств и предметов труда на рабочем месте. Основными из них являются следующие: для каждого предмета должно быть выделено строго определенное место; те предметы, которыми пользуются в работе чаще, нужно размещать ближе к рабочему, по возможности на уровне его рук; предметы, которые рабочий берет правой рукой, должны

---

[1] Опыт передовых предприятий показывает, что в деле модернизации и совершенствования действующего оборудования, а также создания всевозможных эффективных механизмов, приборов, приспособлений и инструмента очень многое могут сделать рабочие в содружестве с инженерно-техническими работниками.

размещаться справа от него, а те, которые он берет левой рукой, — слева; средства и предметы труда следует располагать так, чтобы трудовые движения рабочего свести к движениям предплечья, кистей и пальцев рук, а движения плечевого сустава, повороты и особенно нагибания корпуса — к минимуму.

Большое внимание при планировке рабочих мест уделяется правильному размещению на них средств регулирования и управления оборудованием, а также контрольно-измерительной аппаратуры, позволяющей следить за ходом технологических процессов производства. Средства регулирования и управления оборудованием размещают в непосредственной близости от рабочего, а контрольно-измерительные приборы сосредоточивают обычно на одном щите так, чтобы их показания хорошо были видны.

При планировке многоагрегатных рабочих мест первостепенное значение придается наиболее рациональному размещению оборудования, средств управления, регулирования и контроля за его работой. Оборудование располагают так, чтобы рабочий-многостаночник постоянно видел все закрепленные за ним агрегаты (станки, аппараты и т. п.), чтобы маршруты его перехода от одного агрегата к другому были короткими, а передача изделий с одного агрегата на другой — удобной.

Правильная планировка рабочего места позволяет устранять лишние трудовые движения и непроизводительную затрату рабочим сил и рабочего времени, обеспечивает безопасные условия работы и рациональное использование производственных площадей, а также способствует росту производительности труда рабочих.

§ 4. Обслуживание рабочих мест

Эффективное использование рабочей силы и техники во многом зависит от своевременного и бесперебойного обеспечения рабочих мест всем необходимым для нормальной работы. Поэтому наряду со специализацией, оснащением и планировкой рабочих мест большое значение придается правильной организации их обслуживания.

Правильная организация обслуживания рабочих мест предполагает: своевременное доведение до каждого рабочего места производственного задания и производственный

инструктаж рабочего; бесперебойное снабжение рабочих мест требуемой технической и учетной документацией (чертежами, инструктивными картами, нарядами и т. п.), предметами труда (материалами, полуфабрикатами и т. п.), необходимой энергией (электроэнергией, сжатым воздухом и т. п.), технологической оснасткой (инструментом, приспособлениями); обеспечение постоянной исправности оборудования (проведение капитального, среднего и текущего планово-предупредительного ремонтов); организацию систематического контроля за качеством выполняемых работ и транспортировки с рабочих мест уже обработанных изделий; постоянное поддержание на рабочих местах здоровых и безопасных условий труда, а также строгого порядка и чистоты.

Вся система обслуживания рабочих мест должна носить предупредительный, профилактический характер, исключающий простой рабочих и оборудования. Это означает, что все необходимое для нормальной работы (чертежи, техническую документацию, материалы, инструмент и др.) следует доставлять на рабочее место до начала каждой конкретной работы, а ремонт оборудования производить по заранее разработанному графику и т. п.

Особенности организации обслуживания рабочих мест в производствах различного типа. Система обслуживания рабочих мест прежде всего зависит от типа производства. Так, в массовом производстве, и особенно при поточной его организации, обычно устанавливается принудительный порядок обслуживания рабочих мест по жестким графикам-расписаниям, в соответствии с которыми смена инструмента, ремонт оборудования, передача изделий на следующую операцию осуществляются в обязательном порядке в строго регламентированные сроки.

В серийном производстве существует планово-предупредительный порядок обслуживания рабочих мест, при котором в соответствии с календарными планами запуска в производство новых партий изделий заранее устанавливаются сроки своевременного обеспечения рабочих мест материалами, инструментом, приспособлениями и т. д.

В единичном производстве рабочие места обеспечиваются в порядке дежурного обслуживания, при котором в соответствии с содержанием сменно-суточных заданий заблаговременно подготавливается все необходимое для выполнения и в течение смены выдается на рабочие места.

Центральное место при организации обслуживания рабочих мест занимают основные производственные рабочие. Но это нисколько не снижает значения постоянного совершенствования организации обслуживания рабочих мест вспомогательных и подсобных рабочих, от работы которых зависит бесперебойное обслуживание основных производственных рабочих, непосредственно занятых изготовлением продукции.

Обслуживание рабочих мест основных производственных рабочих осуществляют различные категории вспомогательного персонала (наладчики оборудования, дежурные слесари и электрики, подсобные рабочие и т. д.). Однако при распределении функций и видов обслуживания между отдельными категориями работников необходимо постоянно изучать возможности совмещения некоторых функций и профессий, в том числе возможности выполнения отдельных функций по обслуживанию рабочего места самими основными производственными рабочими. Причем совмещение функций и профессий вспомогательных рабочих не должно вызывать простоев основных производственных рабочих и технологического оборудования.

Всесторонне продуманная, рациональная система организации обслуживания рабочих мест способствует эффективному использованию рабочей силы и оборудования, повышению производительности труда.

§ 5. Совершенствование трудовых процессов

Под *трудовым процессом* понимается совокупность трудовых действий, осуществляемых рабочим при выполнении конкретной производственной операции. В целях углубленного изучения и анализа трудовые процессы расчленяются на составляющие их элементы: трудовые движения, трудовые действия, трудовые приемы.

Трудовое движение — это однократное перемещение рабочего органа человека в процессе работы (например, протянуть руку). *Трудовое действие* — это совокупность трудовых движений, выполняемых без перерыва одним или несколькими рабочими органами человека (например, протянуть руку и взять деталь). Под *трудовым приемом* понимается совокупность трудовых действий, выполняемых непрерывно и имеющих частное целевое назначение для

осуществления данной операции (например, закрепить деталь в патроне). В ряде случаев при анализе и проектировании трудовых процессов достаточно расчленять операции не на отдельные приемы, а на комплексы приемов, в которых объединяется несколько простых приемов, связанных между собою последовательностью их выполнения (например, пустить станок и подвести резец).

Правильная организация труда предполагает разработку и осуществление наиболее рациональных трудовых процессов. В решении этого вопроса, как показано выше, важное значение имеют правильная организация и обслуживание рабочих мест. Если, например, рабочий для выполнения производственного задания вынужден сам доставлять на рабочее место необходимый материал, инструменты и приспособления, то он непроизводительно затрачивает много рабочего времени и не дает требуемой выработки. К непроизводительным затратам рабочего времени и снижению выработки ведут излишние действия рабочего, когда заготовки и инструмент расположены в беспорядке.

Однако не только правильная организация и обслуживание рабочих мест обеспечивают наиболее рациональный трудовой процесс при выполнении той или иной конкретной работы (операции). Первостепенную роль в решении этой задачи играют также применение наиболее совершенных технологических процессов, регламентирующих построение каждой производственной операции по составляющим ее элементам, последовательность их выполнения, режимы работы оборудования, а кроме того, разработка и использование наиболее эффективных приемов, действий и трудовых движений при выполнении каждого элемента операции.

Многочисленные исследования выполнения передовыми рабочими одних и тех же производственных операций в одинаковых организационно-технических условиях производства показывают, что очень часто разные рабочие выполняют отдельные элементы операций в иной последовательности, при разных режимах работы оборудования, с применением других приемов и трудовых движений. Вследствие этого затраты времени на выполнение одних и тех же элементов операций даже у одинаково опытных рабочих бывают разные.

Разработка наиболее рациональных приемов, действий и трудовых движений при выполнении каждого элемента

производственной операции составляет одну из важнейших задач технического нормирования труда, которая обычно решается путем тщательного сравнительного анализа затрат времени на выполнение одинаковых элементов операций различными рабочими.

Изучение трудовых процессов и точное измерение затрат рабочего времени на выполнение отдельных элементов операции обычно проводится методом фотохронометражных наблюдений непосредственно на рабочем месте с применением современных приборов и устройств (электрохронографов, полуавтоматических счетных приборов и др.).

При проектировании наиболее рациональных трудовых процессов выполнения каждой конкретной производственной операции особое внимание обращается прежде всего на выяснение возможности:

упразднения данной операции вообще или рационального совмещения ее с одной из смежных операций;

внедрения более прогрессивного и экономичного технологического процесса выполнения данной операции;

механизации операции или ее элементов;

рационализации структуры данной операции по составляющим ее элементам и применения более эффективной последовательности их выполнения;

устранения некоторых (лишних) или совмещения во времени отдельных элементов операции (например, путем использования одновременно обеих рук и др.);

сокращения длительности и тяжести выполнения отдельных трудовых приемов и движений (например, путем более рационального и удобного размещения, а также облегчения используемых средств труда);

снижения утомляемости при выполнении трудовых приемов и движений на основе улучшения производственной обстановки (например, обеспечение нормального воздухообмена, температуры и влажности воздуха, освещенности, рационального сочетания цветов окружающих предметов и помещения, защита от производственного шума и вибрации, поддержание чистоты и порядка на рабочем месте и т. п.), внедрения рационального режима работы и отдыха, обеспечения ритмичности выполнения трудовых приемов и движений, устранения их чрезмерной монотонности и др.

ГЛАВА X

СОЗДАНИЕ РАЦИОНАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА И ОТДЫХА

§ 1. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда [1]

Эффективность труда, его про изводительность во многом зависит от того, в каких производственных условиях он протекает. Понятно, что если, например, рабочее место загромождено посторонними предметами и плохо освещено, используемое оборудование неисправно и его движущиеся механизмы не ограждены, температура окружающего воздуха чрезмерно высока и к тому же он загрязнен вредными газами, то количественные и качественные результаты труда рабочего будут низкими, а влияние ненормальной производственной обстановки на организм рабочего может быть отрицательным. Поэтому при организации труда особое внимание должно уделяться созданию наиболее рациональных условий труда, т. е. такой производственной обстановки, в которой рабочему гарантировано безопасное ведение работ, от него не требуется чрезмерного физического и нервного напряжения, а вредное влияние производственной среды на его организм устранено. Директивами XXIV съезда КПСС намечено обеспечить дальнейшее улучшение условий труда, повысить оснащенность предприятий современными средствами техники безопасности и охраны труда.

---

[1] Основные требования по охране труда определены ст. 139—159 КЗоТ РСФСР и соответствующими статьями КЗоТ других союзных республик. В дальнейшем все ссылки будут даваться только на статьи КЗоТ РСФСР, разработанного в соответствии с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде.

Подробные требования устанавливаются специальными правилами и нормами по технике безопасности и производственной санитарии по отраслям производства.

Облегчение и улучшение условий труда осуществляется прежде всего на основе непрерывного совершенствования техники, технологии и организации производства. На это направлены механизация тяжелых физических работ, герметизация технологического оборудования, замена вредных для здоровья технологических процессов безвредными, внедрение дистанционного управления ходом технологических процессов, организация бесперебойного планово-предупредительного ремонта и т. д.

Создание здоровых и безопасных условий труда на промышленных предприятиях органически связано с работой по улучшению организации и обслуживания рабочих мест, и особенно с систематическим проведением мероприятий, обеспечивающих строгое соблюдение правил и норм по технике безопасности и производственной санитарии [1]. Эти правила и нормы охватывают очень большой круг конкретных вопросов, связанных с созданием здоровых, гигиеничных и безопасных условий труда. В них содержатся требования по устройству и содержанию на промышленных предприятиях территории и производственных помещений, освещения и электрооборудования, отопления и вентиляции, оборудования и инструмента, внутрицехового транспорта и индивидуальных защитных средств, а также по организации инструктажа и обучения рабочих правилам по технике безопасности и производственной санитарии и др.

Обеспечение здоровых и безопасных условий труда возлагается на администрацию предприятий (учреждений, организаций). Администрация обязана внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний рабочих и служащих

---

[1] Такие правила (единые для всех отраслей народного хозяйства либо межотраслевые) согласно Основам законодательства Союза ССР и союзных республик о труде утверждаются Советом Министров СССР либо по его поручению другими государственными органами совместно или по согласованию с ВЦСПС. Отраслевые правила и нормы по охране труда утверждаются в установленном порядке министерствами, ведомствами, органами государственного надзора (ст. 244 КЗоТ) совместно или по согласованию с центральными комитетами соответствующих профессиональных союзов (ст. 143 КЗоТ).

(ст. 139 КЗоТ), надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по технике безопасности, санитарным нормам и правилам и т. п. (ст. 143 КЗоТ).

Рабочие и служащие обязаны соблюдать инструкции по охране труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения в производственных помещениях и на строительных площадках. Такие инструкции разрабатываются и утверждаются администрацией предприятия (учреждения, организации) совместно с ФЗМК профсоюза. Министерствами и ведомствами по согласованию с ЦК профсоюзов, а в необходимых случаях и с соответствующими органами государственного надзора (ст. 244 КЗоТ) могут утверждаться типовые инструкции по охране труда для рабочих основных профессий (ст. 145 КЗоТ).

§ 2. Режим труда и отдыха [1]

Выполнение любой работы требует от работника определенных затрат мускульной и нервной энергии, которые вызывают утомление работника, следствием чего является снижение его работоспособности. Однако утомляемость работника при выполнении даже одной и той же работы может быть различной. Степень утомляемости, а следовательно, и работоспособность во многом зависят от того, насколько правильный у работника режим труда и отдыха. Разумное чередование работы и отдыха, рациональный темп и ритм работы снижают утомляемость работника, сохраняют его работоспособность и здоровье. Поэтому при организации труда на промышленных предприятиях большое внимание уделяется разработке рационального режима труда и отдыха для каждой категории работников.

Рациональный режим работы и отдыха прежде всего предполагает: периодическое (ежегодное) предоставление работнику времени для отдыха (отпуска); обеспечение нормальной продолжительности рабочего дня и рабочей недели, а также предоставление после каждой рабочей недели выходных дней, правильное чередование работы и отдыха, рациональный темп и ритм работы в течение смены.

---

[1] Общее регулирование рабочего времени, а также времени отдыха осуществляется ст. 41—76 КЗоТ.

Очередные и дополнительные отпуска. В системе мероприятий, направленных на поддержание здоровья трудящихся и сохранение их работоспособности, важное место занимают периодически предоставляемые им отпуска (ст. 66—76 КЗоТ).

Отпуска предоставляются рабочим и служащим ежегодно продолжительностью не менее 15 рабочих дней, а для подростков моложе 18 лет отпуск установлен продолжительностью один календарный месяц (ст. 66 и 67 КЗоТ). Для отдельных категорий рабочих и служащих предусмотрены дополнительные отпуска (ст. 68 и 69 КЗоТ).

Отпуск за первый год работы предоставляется рабочим и служащим по истечении 11 месяцев непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации, а за второй и последующие годы — в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков (ст. 71 КЗоТ). Отпуск в текущем году может быть не предоставлен только в случае, если он окажет неблагоприятное влияние на нормальный ход работы предприятия или учреждения. Непредоставление очередных отпусков в течение двух лет подряд воспрещается [1].

Отпуска предоставляются в течение всего года, но они не должны нарушать нормального хода работ на предприятиях, в учреждениях и организациях. Время, порядок и очередь пользования отпусками устанавливаются по согласованию администрации предприятия, учреждения, организации с фабричным, заводским, местным, цеховым комитетом профессионального союза. Очередность (график) отпусков на каждый год определяется не позже 1 января текущего года. Администрация обязана своевременно внести на рассмотрение профсоюзной организации проект очередности отпусков.

Графики сменности (выходов на работу). Для создания рационального режима труда на предприятиях разрабатываются графики выходов на работу отдельных групп и категорий работников. Они представляют собой расписания, устанавливающие порядок чередования дней работы и отдыха, а также продолжительность и порядок чередования смен.

---

[1] Работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к ним, разрешено полное или частичное соединение отпусков, но не более чем за три года (ст. 251 КЗоТ).

Графики выходов на работу должны обеспечивать:

бесперебойное обслуживание производства (с учетом его сменности, прерывности или непрерывности) и условия для ликвидации обезлички в обслуживании оборудования;

ритмичное (равномерное) чередование времени работы и отдыха;

соблюдение установленной законом продолжительности рабочего дня и длительности рабочей недели;

наиболее благоприятные условия для использования работниками своего свободного времени на отдых, учебу и т. п.

Характер графиков выходов на работу зависит от установленной законом продолжительности рабочего дня, а также от принятой сменности работы предприятия (цеха, участка), которая, в свою очередь, обусловлена прежде всего характером производственных процессов и степенью загруженности предприятия (цеха, участка). Так, в прерывном производстве в зависимости от степени загруженности предприятия (цеха, участка) работа может быть организована в одну, две и три смены. В непрерывном же производстве работа предприятия при семичасовом рабочем дне обычно организуется в три смены, а при шестичасовом — в четыре смены. Время начала и окончания каждой рабочей смены (и обеденных перерывов) устанавливается администрацией по согласованию с фабрично-заводским комитетом профсоюза и указывается в правилах внутреннего трудового распорядка предприятия и в графиках сменности, которые доводятся до сведения рабочих и служащих, как правило, не позже чем за две недели до введения их в действие (ст. 46 и 50 КЗоТ).

Нормальная продолжительность рабочего времени рабочих и служащих на предприятиях, в учреждениях, организациях не может превышать 41 часа в неделю (ст. 42 КЗоТ).

Для рабочих и служащих, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная рабочая неделя — не более 36 час. (ст. 44 КЗоТ). Сокращенная рабочая неделя установлена также и для рабочих и служащих моложе 18 лет: в возрасте от 16 до 18 лет — 36 час. в неделю, а в возрасте от 15 до 16 лет — 24 часа в неделю (ст. 43 КЗоТ). Продолжительность рабочей смены подростков в возрасте от 15 до 16 лет не должна превышать 5 час., а от 16 до 18 — 7 час.

Для рабочих и служащих устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности, утверждаемыми администрацией по согласованию с ФЗМК профессионального союза с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

На тех предприятиях, в учреждениях, организациях, где по характеру производства и условиям работы введение пятидневной рабочей недели нецелесообразно, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать 7 час. при недельной норме 41 час, 6 час. — при недельной норме 36 час. и 4 час. — при недельной норме 24 часа (ст. 46 КЗоТ).

Накануне праздничных дней продолжительность работы рабочих и служащих (кроме тех, кто имеет сокращенную продолжительность рабочего времени) уменьшается на один час как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 6 час. (ст. 47 КЗоТ).

При разработке графиков сменности следует иметь в виду следующее:

работники чередуются по сменам равномерно и их переход из одной смены в другую должен происходить, как правило, через каждую неделю, а назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается (ст. 51 КЗоТ);

графики работы в зависимости от конкретных организационно-технических условий составляются на определенный учетный период, т. е. отрезок времени, в пределах которого должна быть соблюдена (в среднем) продолжительность рабочей недели. При этом для всех категорий работников, имеющих как нормальный, так и сокращенный рабочий день, должно быть обеспечено сохранение годового баланса рабочего времени при шестидневной рабочей неделе. Переработка или недоработка нормального рабочего времени (исчисленного по календарю шестидневной рабочей недели) в отдельном месяце не может служить основанием для пересмотра графика, если общий

баланс рабочего времени соответствует установленной норме рабочих часов в течение учетного периода и календарного года [1];

продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее 42 час. (ст. 59 КЗоТ);

общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе, если он не определен законодательством, устанавливается графиком работы предприятия, учреждения, организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (ст. 60 КЗоТ).

На предприятиях, в учреждениях, организациях, где приостановка работы невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, а также на других предприятиях с непрерывным производством выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе рабочих и служащих согласно графикам сменности (ст. 61 КЗоТ).

Для работников, занятых вспомогательным обслуживанием основного производства (например, выполняющих планово-предупредительный или другой ремонт оборудования) и работающих по графикам пятидневной рабочей недели, выходные дни могут предоставляться с учетом интересов производства в дни рабочей недели, не совпадающие с днями отдыха для рабочих и служащих основного производства (см. разъяснение Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 8 апреля 1967 г. № 4/П-10).

В настоящее время в прерывном производстве применяются графики выходов на работу, приведенные в табл. 15 [2]. Графики 1—3, а также график сменности, приведенный в табл. 17, рекомендованы Госкомтрудом

---

[1] См. разъяснение Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 8 апреля 1967 г., № 4/П-10 (Бюллетень Госкомтруда, 1967, № 6, с. 35).

[2] См. Бюллетень Госкомтруда, 1967, № 6, с. 35—42. При рекомендации этих графиков сменности Госкомтруд и Президиум ВЦСПС указали, что при условии соблюдения норм, предусмотренных действующим законодательством по рабочему времени, времени отдыха и охране труда, могут применяться и другие графики работы.

и Президиумом ВЦСПС к применению в прерывных производствах в связи с введением пятидневной рабочей недели.

График № 1 представляет собой один их простейших графиков, который применяется при прерывной работе в одну смену в условиях пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями. Этот график может применяться и при двухсменной работе. В обоих случаях при рабочей неделе продолжительностью 41 час рабочие смены во все дни недели устанавливаются продолжительностью 8,2 часа (т. е. 8 час. 12 мин.). Продолжительность непрерывного еженедельного отдыха по этому графику составляет 63,8 часа, ежедневного отдыха — 15,8 часа, а фактическая продолжительность рабочей недели — 41 час [1].

График № 2 также является одним из простейших графиков, который применяется на прерывных работах в условиях пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями. Он может применяться как при односменной, так и при двухсменной работе. По данному графику еженедельно отрабатывается только 40 час. (8·5). Поэтому при использовании этого графика для обеспечения средней фактической продолжительности рабочей недели, равной 41 часу, в субботу каждой седьмой календарной недели устанавливается рабочий день продолжительностью 7 час. или в субботу каждой восьмой календарной недели устанавливается рабочий день продолжительностью 8 час.

Средняя продолжительность непрерывного еженедельного отдыха по этому графику при первом варианте составляет 60,7 часа, при втором варианте — 61 час, ежедневного отдыха — 16—17 час., а фактическая продолжительность рабочей недели — в среднем 41 час [2].

---

[1] Рабочим и служащим, имеющим 36-часовую рабочую неделю, режим пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями на прерывных работах также может быть установлен по настоящему графику. При этом продолжительность рабочей смены должна быть на один час меньше, т. е. вместо 8,2 часа она должна равняться 7,2 часа.

[2] Рабочим и служащим, имеющим 36-часовую рабочую неделю, режим пятидневной рабочей недели также может быть установлен по настоящему графику. При этом продолжительность рабочей смены в первые пять дней недели должна быть на один час меньше, т. е. вместо 8 час. — 7 час., а в субботу каждой седьмой календарной недели устанавливается рабочий день продолжительностью 7 час.

Смены	Числа месяца								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	пн	вт	ср	чт	пт	сб	вс	пн	вт
									График
Одна	8,2	8,2	8,2	8,2	8,2	0	0	8,2	8,2
									Условные обозначения: 0 —
									График
Одна	8	8	8	8	8	0	0	8	8
									Условные обозначения: 0 —
									График
Первая дневная	1	1	1	1	1	1	В	2	2
Вторая вечерняя	2	2	2	2	2	Н	В	3	3
Третья ночная	3	3	3	3	3	Н	В	1	1
Отдых	—	—	—	—	—	2; 3	—	—	—
									Условные обозначения: 1, 2, 3 — Н — смена не работает;
									График
Одна	7	7	7	7	7	6	0	7	7
									Условные обозначения: 6 и 7 —
									График
Первая дневная	1	1	1	1	1	1	0	2	2
Вторая вечерняя	2	2	2	2	2	2	0	3	3
Третья ночная	3	3	3	3	3	3	0	1	1
									Условные обозначения:
									График
Первая утренняя	1	1	1	1	1	1	0	2	2
Вторая дневная	2	2	2	2	2	2	0	3	3
Третья вечерняя	3	3	3	3	3	3	0	4	4
Четвертая ночная	4	4	4	4	4	4	0	1	1
									Условные обозначения: третья и четвертая

в прерывном производстве

и дни недели													
10 ср	11 чт	12 пт	13 сб	14 вс	15 пн	16 вт	17 ср	18 чт	19 пт	20 сб	21 вс	22 пн	и т. д.

№ 1

8,2	8,2	8,2	0	0	8,2	8,2	8,2	8,2	8,2	0	0	8,2

день отдыха; 8,2 — продолжительность смены, час.

№ 2

8	8	8	0	0	8	8	8	8	8	0	0	8

день отдыха; 8 — продолжительность смены, час.

№ 3

2 3 1 —	2 3 1 —	2 3 1 —	2 Н Н 1; 3	В В В —	3 1 2 —	3 1 2 —	3 1 2 —	3 1 2 —	3 1 2 —	3 Н Н 1; 2	В В В —	1 2 3 —

соответственно первая, вторая и третья бригады;
В — общий выходной день для всех смен.

№ 4

7	7	7	6	0	7	7	7	7	7	6	0	7

продолжительность смены, час.; 0 — день отдыха.

№ 5

2 3 1	2 3 1	2 3 1	2 3 1	0 0 0	3 1 2	3 1 2	3 1 2	3 1 2	3 1 2	3 1 2	0 0 0	1 2 3

см. графики № 1 и № 3.

№ 6

2 3 4 1	2 3 4 1	2 3 4 1	2 3 4 1	0 0 0 0	3 4 1 2	3 4 1 2	3 4 1 2	3 4 1 2	3 4 1 2	3 4 1 2	0 0 0 0	4 1 2 3

1, 2, 3 и 4 — соответственно первая, вторая,
бригады; 0 — день отдыха.

График № 3 используется на прерывных работах в условиях пятидневной рабочей недели при трехсменной работе тремя бригадами. По данному графику первая (дневная) и вторая (вечерняя) смены имеют продолжительность 8 час., а третья (ночная) — 7 час.

При такой организации работы средняя продолжительность непрерывного еженедельного отдыха составляет 56 час., ежедневного отдыха — 16—17 час., а фактическая продолжительность рабочей недели — в среднем 41 час [1].

График № 4 применяется на прерывных работах при односменной работе в условиях шестидневной рабочей недели с одним выходным днем. Продолжительность рабочей смены по данному графику при семичасовом рабочем дне во все дни недели, кроме предвыходных, равна 7 час., а в предвыходные дни — 6 час. [2].

Продолжительность непрерывного еженедельного отдыха по данному графику составляет 42 часа, ежедневного отдыха — 16 час., а фактическая продолжительность рабочей недели — 41 час.

Приведенный график может быть использован и при двухсменной работе двумя бригадами. В этом случае одна из бригад одну неделю работает в первой (дневной) смене, а другая — во второй (вечерней) смене. В следующую неделю первая бригада переходит во вторую (вечернюю) смену, а вторая бригада — в первую (дневную) смену. При двухсменной работе еженедельный непрерывный отдых у бригады при переходе из первой во вторую смену составляет 48 час., а при переходе из второй в первую смену — 36 час., т. е. в среднем 42 часа. Продолжительность ежедневного отдыха и фактическая продолжительность рабочей недели останутся теми же, что и при односменной работе (соответственно 16 и 41 час).

График № 5 используется на прерывных работах в условиях шестидневной рабочей недели с одним выходным днем при трехсменной работе тремя бригадами. Продолжительность всех рабочих смен по данному графику при семичасовом рабочем дне во все дни недели,

---

[1] При использовании настоящего графика для лиц, имеющих 36-часовую рабочую неделю, продолжительность первой (дневной) и второй (вечерней) смен устанавливается равной 7 час., третьей (ночной) — 6,5 часа и смены перед выходным днем — 6 час.

[2] При шестичасовом рабочем дне продолжительность рабочих смен во все дни недели равна 6 час.

кроме предвыходных, равна 7 час., а в предвыходные дни — 6 час. (при шестичасовом рабочем дне во все дни недели устанавливается рабочая смена продолжительностью 6 час.).

В приведенном графике принято обратное чередование смен, при котором рабочие одну неделю заняты в первой (дневной) смене, вторую неделю — в третьей (ночной) смене и третью неделю — во второй (вечерней) смене. Обратное чередование смен обеспечивает более равномерное распределение междусменного отдыха, чем последовательное чередование.

Средняя продолжительность непрерывного еженедельного отдыха (при работе без обеденного перерыва в предвыходные дни) по данному графику составляет в среднем 44 часа, ежедневного отдыха — 16 час., а фактическая продолжительность рабочей недели — 41 час.

График № 6 применяется на прерывных работах при шестичасовом рабочем дне и при работе в четыре смены продолжительностью по 6 час. каждая в условиях шестидневной рабочей недели с одним выходным днем. По данному графику устанавливается обратное чередование рабочих смен. Междусменный отдых составляет: при переходе из первой смены в четвертую — 60 час., а из четвертой смены в третью, из третьей во вторую, из второй в первую — 36 час. При последовательном чередовании смен время еженедельного междусменного отдыха распределяется менее равномерно. Так, при переходе из первой смены во вторую, из второй в третью и из третьей в четвертую оно равно 48 час., а при переходе из четвертой смены в первую — всего лишь 24 час.

Следовательно, при обратном чередовании рабочих смен продолжительность непрерывного еженедельного отдыха по этому графику составляет в среднем 42 часа [$(60 + 36 \cdot 3):4$], ежедневного отдыха — 17 час., а фактическая продолжительность рабочей недели — 36 час.

В табл. 16 приведены графики работ в непрерывном производстве, которые также имеют некоторые особенности.

График № 7 является четырехбригадным графиком, который применяется при трехсменной непрерывной работе для работников с семичасовым рабочим днем. В непрерывном производстве практически чрезвычайно трудно и нерационально устанавливать семичасовые рабочие смены.

Смены	Числа											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
												График
Первая	А	А	А	А	Б	Б	Б	Б	В	В	В	В
Вторая	В	Г	Г	Г	Г	А	А	А	А	Б	Б	Б
Третья	Б	Б	В	В	В	В	Г	Г	Г	Г	А	А
Отдых	Г	В	Б	Б	А	Г	В	В	Б	А	Г	Г
												График
Первая	А	В	Б	Г	А	В	Б	Г	А	В	Б	Г
Вторая	Б	Г	А	В	Б	Г	А	В	Б	Г	А	В
24-часовой отдых	В	Б	Г	А	В	Б	Г	А	В	Б	Г	А
48-часовой отдых	Г	А	В	Б	Г	А	В	Б	Г	А	В	Б
												График
Первая	А	А	А	А	А	А	А	Б	Б	Б	Б	Б
Вторая	Б	Б	Б	Б	Б	Б	Б	В	В	В	В	В
Третья	В	В	В	В	В	В	В	Г	Г	Г	Г	Г
Четвертая	Г	Г	Г	Г	Г	Г	Г	А	А	А	А	А
												График
Первая	А	А	А	А	А	Б	Б	Б	Б	Б	В	В
Вторая	Г	Д	Д	Д	Д	Д	А	А	А	А	А	Б
Третья	В	В	Г	Г	Г	Г	Г	Д	Д	Д	Д	Д
Четвертая	Б	Б	Б	В	В	В	В	В	Г	Г	Г	Г
Отдых	Д	Г	В	Б	Б	А	Д	Г	В	В	Б	А

[1] Буквой А обозначен первый рабочий (бригада), Б — второй рабочий (брига
рабочий (бригада).

Таблица 16

в непрерывном производстве[1]

месяца

13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	и т. д.

№ 7

Г	Г	Г	Г	А	А	А	А	Б	Б	Б	Б	В	В	В	В	Г
Б	В	В	В	В	Г	Г	Г	Г	А	А	А	А	Б	Б	Б	Б
А	А	Б	Б	Б	Б	В	В	В	В	Г	Г	Г	Г	А	А	А
В	Б	А	А	Г	В	Б	Б	А	Г	В	В	Б	А	Г	Г	В

№ 8

А	В	Б	Г	А	В	Б	Г	А	В	Б	Г	А	В	Б	Г	А
Б	Г	А	В	Б	Г	А	В	Б	Г	А	В	Б	Г	А	В	Б
В	Б	Г	А	В	Б	Г	А	В	Б	Г	А	В	Б	Г	А	В
Г	А	В	Б	Г	А	В	Б	Г	А	В	Б	Г	А	В	Б	Г

№ 9

Б	Б	В	В	В	В	В	В	В	Г	Г	Г	Г	Г	Г	Г	А
В	В	Г	Г	Г	Г	Г	Г	Г	А	А	А	А	А	А	А	Б
Г	Г	А	А	А	А	А	А	А	Б	Б	Б	Б	Б	Б	Б	В
А	А	Б	Б	Б	Б	Б	Б	Б	В	В	В	В	В	В	В	Г

№ 10

В	В	В	Г	Г	Г	Г	Г	Д	Д	Д	Д	Д	А	А	А	А
Б	Б	Б	Б	В	В	В	В	В	Г	Г	Г	Г	Г	Д	Д	Д
А	А	А	А	А	Б	Б	Б	Б	Б	В	В	В	В	В	Г	Г
Г	Д	Д	Д	Д	Д	А	А	А	А	А	Б	Б	Б	Б	Б	В
Д	Г	Г	В	Б	А	Д	Д	Г	В	Б	А	А	Д	Г	В	Б

да), В — третий рабочий (бригада), Г — четвертый рабочий (бригада), Д — пятый

Поэтому при семичасовом рабочем дне в непрерывном производстве работа организуется по восьмичасовым сменам, что позволяет избежать обезличку в обслуживании оборудования, обеспечивает равномерное чередование дней работы и отдыха и постоянное время начала и окончания смен.

В рассматриваемом графике принято последовательное чередование восьмичасовых смен, при котором рабочий (бригада), работая по четыре дня [1] в каждой из трех смен, последовательно переходит из первой смены во вторую, из второй в третью, из третьей смены опять в первую и т. д. После каждых четырех дней работы при переходе из смены в смену рабочий (бригада) получает 48-часовой междусменный отдых. Среднемесячное количество часов работы одного рабочего по этому графику составляет 182,5 часа [2]. Следовательно, ежемесячная переработка у рабочих с семичасовым рабочим днем составляет в среднем 9,4 часа (182,5—173,1) [3]. Эта переработка устраняется обычно путем предоставления работнику дополнительных выходных дней.

В непрерывных производствах на отдельных участках по условиям технологии возможен регламентированный получасовой перерыв без ущерба для производства (например, на погрузочно-разгрузочных работах, в прокатных цехах металлургического производства и др.). В этих случаях среднемесячное количество часов работы одного рабочего составит 171,1 часа [4]. Следовательно, в среднем за месяц недоработка рабочего времени будет равна 2 час. (173,1—171,1), которая устраняется обычно установлением дополнительных рабочих дней.

График № 8 представляет собой четырехбригадный график, который применяется при организации непрерывной работы в две 12-часовые смены для работников с семичасовым рабочим днем. При переходе из первой смены во вторую работники имеют 48-часовой перерыв для отдыха, а при переходе из второй смены в первую — 24-часовой. Среднемесячное количество часов работы одного работ-

---

[1] Иногда смены чередуются через три или пять дней работы, но подобное чередование в известной мере ухудшает равномерность междусменного отдыха.

[2] $(24 \cdot 365) : (12 \cdot 4) = 182{,}5$.

[3] $(7 \cdot 305 - 1 \cdot 58) : 12 = 173{,}1$.

[4] $(22{,}5 \cdot 365) : (12 \cdot 4) = 171{,}1$.

ника по этому графику, так же как и по графику № 7, составляет 182,5 часа.

Рассматриваемый график обычно используется на работах, не требующих от работника большого напряжения. По нему работают, например, телефонистки, диспетчеры и др.

График № 9 — это четырехбригадный график, который применяется при организации работы в четыре шестичасовые смены для работников с шестичасовым рабочим днем. По этому графику каждая из четырех бригад поочередно работает по семь дней в первой смене, затем в четвертой, третьей, второй и опять в первой смене и т. д. Если бригада в целом занята в каждой смене все семь дней недели, то еженедельный отдых каждому члену бригады в отдельности поочередно предоставляется не через семь, а через каждые шесть дней работы. Для замены отдыхающего рабочего в состав бригады включается дополнительный рабочий.

В графике № 9 принято обратное чередование смен, которое является наиболее целесообразным, так как обеспечивает более равномерное распределение времени междусменного отдыха.

График № 10 является пятибригадным графиком, который применяется, так же как и график № 9, при организации работы в четыре шестичасовые смены для работников с шестичасовым рабочим днем. Каждая из пяти бригад (рабочих) поочередно работает по пять дней [1] последовательно в первой, второй, третьей и четвертой сменах. При таком чередовании смен каждая бригада (рабочий) при переходе из смены в смену имеет 48-часовой непрерывный междусменный отдых.

Среднемесячное количество часов работы одного работника по этому графику составляет 146 час. [2] при норме 152,5 часа [3]. Недоработка рабочего времени обычно компенсируется путем привлечения работников к работе вне графика в период междусменного 48-часового отдыха.

Особое место среди графиков выходов на работу занимает график сменности со значительным сокращением ночных смен на предприятиях текстильной промышленности (табл. 17).

---

[1] Чередование смен нередко организуется не через пять дней работы, а через четыре.

[2] $(24 \cdot 365) : (12 \cdot 5) = 146$ час.

[3] $6 \cdot 305 : 12 = 152{,}5$ часа.

Таблица 17

Смены	Числа месяца																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	и т. д.
Первая (дневная)	А	А	А	А	А	Б	Б	Б	Б	Б	В	В	В	В	В	А	
Вторая (вечерняя)	Б	Б	Б	В	В	В	В	В	А	А	А	А	А	Б	Б	Б	
Третья (ночная)	В					А					Б					В	
Дни отдыха		В	В	Б	Б		А	А	В	В		Б	Б	А	А		

График сменности предусматривает пятидневную рабочую неделю для работающих в вечерней смене и шестидневную рабочую неделю для работающих в дневной смене с двумя выходными днями. Предприятие работает все дни недели, кроме праздничных; из них четыре дня — в две смены, а пятый — в три смены. Это позволяет сократить общее количество ночных смен на предприятии в целом с 25—26 до 6 смен в месяц.

Оборудование закрепляется за тремя бригадами рабочих, что исключает обезличку и позволяет полностью использовать всех рабочих.

Каждая бригада работает пять дней в дневной смене по 8 час. и шестой день в ночной смене 7 час. Перерыв в работе между окончанием дневной и началом ночной смены — 32 часа 20 мин. После работы в ночной смене бригада имеет два выходных дня, а затем выходит на работу в вечернюю смену. В вечерней смене бригада работает пять дней по 8 час. и после двух выходных дней выходит в дневную смену.

Продолжительность еженедельного отдыха после работы в пяти дневных сменах и одной ночной смене равна 56 час. 20 мин., а после работы в пяти вечерних сменах — 55 час. 20 мин. Перерыв для приема пищи во всех сменах — 20 мин.

Каждая работница только два раза в течение месяца работает в ночную смену (через 14 дней).

Общего выходного дня на предприятии нет. В праздничные дни работа не производится. Продолжительность смен в предвыходные и предпраздничные дни не сокра-

щается. Фактическая продолжительность рабочей недели — 40,6 часа.

Время работы оборудования при этом графике составляет в неделю 121,8 часа вместо 123 час. при семичасовом рабочем дне и трехсменном режиме. Однако опыт работы предприятий, работающих по данному графику сменности, показывает, что незначительное уменьшение времени работы оборудования не приводит к снижению выпуска продукции, так как в результате сокращения ночных смен улучшаются условия труда рабочих и повышается производительность их труда.

Внутрисменный режим труда и отдыха. Для производительной работы большое значение имеет установление рационального режима труда и отдыха в течение рабочего дня (смены). Он предполагает такое чередование времени работы и перерывов для отдыха в течение смены, которое обеспечивает предупреждение переутомления работника и сохраняет его нормальную работоспособность на протяжении всей рабочей смены.

При разработке рационального внутрисменного режима труда и отдыха с учетом условий производства и особенностей каждого конкретного вида работ определяются требуемая продолжительность отдыха, распределение перерывов для отдыха в течение рабочего времени (смены), а также организация самого отдыха.

Продолжительность отдыха в течение рабочего времени зависит в основном от тяжести труда и условий, в которых он протекает. При выполнении тяжелых работ, требующих от работника большого физического или нервного напряжения, необходим более продолжительный отдых, чем при выполнении легких работ. Более длительный отдых требуется также и при выполнении работ в тяжелых или вредных для здоровья условиях [1].

Чрезвычайно важное значение имеет правильное распределение перерывов для отдыха в течение рабочего времени. Многочисленные наблюдения показывают, что выработка рабочих в первые часы работы обычно выше,

---

[1] Рабочим и служащим, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, а также другим категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством, предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время (ст. 153 КЗоТ).

чем в конце смены. Это объясняется повышением утомляемости работника и понижением в связи с этим его работоспособности. Подробные исследования данного вопроса [1] позволили выявить следующую закономерность изменения выработки и работоспособности рабочих в течение смены:

в течение первых примерно 1,5—2 час. работы выработка рабочего возрастает и держится на высоком уровне 1,5—2 часа, а затем в середине смены понижается;

после обеденного перерыва выработка снова возрастает (не достигая, однако, своего максимального уровня в дообеденный период), а к концу смены опять снижается.

Из указанной закономерности вытекает общее правило: перерыв на отдых следует устанавливать перед началом возрастания утомляемости работника, чтобы предотвратить снижение его работоспособности, а следовательно, и выработки.

На основе многократных исследований изменения выработки и работоспособности рабочих в течение смены по основным группам выполняемых ими работ разработаны типовые режимы труда и отдыха [2], сущность которых заключается в следующем:

на работах, требующих от работника незначительных физических усилий, и на работах с невысоким темпом целесообразно назначать два пятиминутных перерыва: один — в дообеденный период (спустя 2—2,5 часа после начала смены), другой — в послеобеденный период (за 1—2 часа до окончания смены);

на работах, где от работника требуются большие усилия, а также в большей степени напрягаются крупные мышцы при меньшем темпе работы, рекомендуется устанавливать три 10—15-минутных перерыва: один в дообеденный период (через 1,5—2 часа после начала смены), а два других — в послеобеденный период (примерно за 3 и 2 часа до конца смены);

на работах, требующих от работника большого нервного напряжения и внимания или легких, но быстрых движений пальцев, целесообразно назначать четыре трех-пятиминутных перерыва: два — в дообеденный период (примерно через 1 час и через 2 часа после начала смены) и два —

---

[1] См., например, Психофизиологические и эстетические основы НОТ. Изд. 2-е, доп. и переработ. М., «Экономика», 1971.

[2] Время на личные и естественные надобности не считается отдыхом; на эти цели обычно выделяется 10—15 мин. в смену.

в послеобеденный период (примерно за 2 часа и за 1 час до конца смены).

В системе внутрисменного режима труда и отдыха важное место занимает обеденный перерыв, который должен назначаться в середине рабочей смены и продолжаться не более 2 час. Перерыв на обед, не включаемый в рабочее время, позволяет работнику принять пищу и отдохнуть, т. е. в значительной мере восстановить свою работоспособность. Поэтому при разработке рационального внутрисменного режима труда и отдыха необходимо изыскивать возможности для установления обеденного перерыва [1].

Рабочий и служащий используют обеденный перерыв по своему усмотрению. На время перерыва ему предоставляется право отлучаться с места выполнения работы.

Перерыв для отдыха и питания должен предоставляться, как правило, через 4 часа после начала работы. Время начала и окончания перерыва определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

На тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, рабочему или служащему должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются администрацией по согласованию с ФЗМК профсоюза (ст. 57 КЗоТ).

Что касается перерывов для отдыха, включаемых в рабочее время, то следует заметить, что рабочие часто используют их по своему усмотрению, а это исключает определенную систему в режиме труда и отдыха и не дает требуемого эффекта. Как показывают многочисленные физиологические исследования, более эффективными являются строго регламентированные перерывы, назначаемые по заранее установленному расписанию в определенное время и требуемой продолжительности. Регламентированные перерывы позволяют быстрее снижать утомляемость работника и обеспечивают более высокий и равномерный темп его работы в течение всей смены.

Разработка рациональных внутрисменных режимов труда и отдыха предусматривает и организацию отдыха, включенного в рабочее время. Установлено, что полное

---

[1] Исключение составляют предвыходные и предпраздничные дни с сокращенной продолжительностью рабочей смены, в которые работа производится обычно без обеденного перерыва.

бездействие рабочего в период такого отдыха недостаточно влияет на устранение его усталости и восстановление работоспособности. Наиболее эффективной формой так называемого активного отдыха является производственная гимнастика, т. е. выполнение в течение перерыва для отдыха специального комплекса гимнастических упражнений. Само собой разумеется, что время отдыха целесообразно проводить в помещениях с хорошими санитарно-гигиеническими условиями (или по возможности на открытом воздухе). Это особенно относится к тем работникам, труд которых протекает в производственных условиях, вредно воздействующих на организм человека (загрязненность воздуха, высокая температура и т. п.).

При установлении внутрисменного режима труда и отдыха не только используются перерывы для отдыха, но и учитываются другие факторы, влияющие на снижение утомляемости работника и сохранение его работоспособности. К числу таких факторов следует отнести:

а) чередование различных трудовых действий работника. Это важно на тех участках производства, где в течение смены повторяются однообразные операции. Разумное переключение в таких условиях с одной операции на другую устраняет в известной мере монотонность трудовых приемов и движений работников;

б) регулирование темпа работы работника в течение смены с учетом изменения его работоспособности. Оно необходимо и практически возможно, например, при конвейерном производстве, где скорость движения конвейера в начале и в конце рабочей смены обычно несколько снижается;

в) ритмичность хода трудового процесса, так как неравномерная загрузка в течение смены работой повышает утомляемость работника и снижает его работоспособность;

г) музыкальное сопровождение трудового процесса с учетом трудового ритма, степени напряженности внимания рабочего и производственного шума, снимающее утомление и нервное напряжение.

Разработка и внедрение наиболее рациональных режимов труда и отдыха — важная составная часть организации труда на предприятии, направленная на эффективное использование рабочей силы и повышение производительности труда.

ГЛАВА XI

ПРОИЗВОДСТВЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ И УКРЕПЛЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Непрерывное совершенствование техники и организации производства на основе последовательного внедрения новейших достижений науки и техники обусловливает необходимость постоянного повышения культурно-технического уровня кадров, овладения ими экономическими знаниями. «Технический прогресс, — указывается в Программе КПСС, — значительно повысит требования к культуре производства, к специальной и общеобразовательной подготовке всех трудящихся» [1].

Повышение уровня образования и квалификации трудящихся, осуществление необходимых мер по подготовке высококвалифицированных специалистов и рабочих и переподготовка кадров в связи с внедрением новой техники и улучшением организации производства рассматриваются в Директивах XXIV съезда КПСС как одно из важнейших условий успешного выполнения главной задачи девятой пятилетки [2]. При этом обращается внимание на необходимость улучшения качества подготовки и повышения квалификации рабочих непосредственно на производстве [3]. Все это требует улучшения производственного и экономического обучения кадров, о чем шла речь в главе IV.

Важное место в общей системе мероприятий по организации труда на промышленных предприятиях отводится укреплению и соблюдению трудовой и производственной дисциплины.

---

[1] Материалы XXII съезда КПСС. М., Госполитиздат, 1962, с. 369.

[2] См. Материалы XXIV съезда КПСС. М., Политиздат, 1971, с. 240.

[3] См. там же, с. 278.

§ 1. Значение и содержание трудовой дисциплины

Придавая огромное значение укреплению сознательной дисциплины труда, В. И. Ленин писал: «Коммунистическая организация общественного труда, к которой первым шагом является социализм, держится и чем дальше, тем больше будет держаться на свободной и сознательной дисциплине самих трудящихся...» [1]. Эти ленинские слова не потеряли актуальности и в настоящее время.

Необходимо «повышать дисциплину и ответственность каждого работника за выполнение возложенных на него трудовых обязанностей» [2], — указывается в Директивах XXIV съезда КПСС по пятилетнему плану развития народного хозяйства СССР на 1971—1975 гг.

В условиях широкого использования средств механизации и автоматизации производственных процессов, применения поточных методов производства и развитой системы внутрипроизводственного разделения и кооперации труда без строгого соблюдения трудовой дисциплины невозможно обеспечить нормальную бесперебойную работу предприятий. Трудовая деятельность каждого работника является неотъемлемой частью деятельности крупных коллективов работающих, органически связанных между собой в процессе производства, и нарушение трудовой дисциплины даже со стороны одного работника (например, опоздание или неявка на работу) нередко может нарушить нормальный ход работы всего коллектива и нанести большой ущерб производству. Поэтому соблюдение трудовой дисциплины является первейшей обязанностью каждого труженика социалистического производства, предусмотренной законодательством о труде.

Соблюдение дисциплины труда предполагает прежде всего строгое выполнение действующих на предприятии правил внутреннего трудового распорядка [3], в которых подробно определены обязанности рабочих и служащих.

---

[1] Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 39, с. 14.

[2] Материалы XXIV съезда КПСС. М., Политиздат, 1971, с. 274.

[3] Действующие на предприятиях правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются на основе и в полном соответствии с Типовыми правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными в соответствии с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и утвержденными Госу-

Основные обязанности рабочих и служащих. Рабочие и служащие, указывается в Типовых правилах внутреннего трудового распорядка, обязаны:

а) работать честно и добросовестно;

б) соблюдать дисциплину труда — основу порядка на производстве (вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, использовать все рабочее время для производительного труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации и т. п.);

в) повышать производительность труда, своевременно и тщательно выполнять работы по нарядам и заданиям, нормы выработки и нормированные производственные задания, добиваться перевыполнения этих норм;

г) соблюдать технологическую дисциплину, не допускать брака в работе и улучшать качество продукции;

д) полностью соблюдать требования по охране труда (технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда) и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться выданной спецодеждой, спецобувью и предохранительными приспособлениями;

е) содержать в порядке и чистоте свое рабочее место, а также соблюдать чистоту в цехе и на территории предприятия и передавать сменяющему работнику свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии;

ж) беречь и укреплять социалистическую собственность, эффективно использовать машины, станки, инструменты, бережно относиться к материалам, спецодежде и т. д.;

з) вести себя достойно, соблюдать правила социалистического общежития; воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

и) принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария); в случае

дарственным комитетом Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы по согласованию с ВЦСПС 29 сентября 1972 г. (см. Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, 1972, № 12, с. 3—10).

отсутствия возможности устранить эти причины своими силами немедленно сообщать об этом администрации;

к) систематически повышать свою деловую (производственную) квалификацию.

Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, квалификационными справочниками должностей служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

В соответствии с Типовыми правилами внутреннего трудового распорядка каждый рабочий и служащий до начала работы должен обязательно отмечать свой приход на работу, а по окончании рабочего дня — уход с работы, используя для этого табельные доски или другие средства учета, введенные на предприятии. В целях предупреждения нарушений нормального хода работ на непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В тех случаях, когда сменяющий рабочий или служащий не явился на работу, работник должен заявить об этом старшему по работе, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

Точное выполнение рабочими и служащими указанных обязанностей, т. е. соблюдение ими требований социалистической дисциплины труда, во многом зависит от четкой работы административно-технического персонала. Отсутствие, например, точного учета явки на работу, несвоевременное обеспечение работника производственным заданием, материалами, инструментом, средствами индивидуальной защиты неизбежно порождают нарушения трудовой дисциплины.

Обязанности администрации [1]. Администрация, указывается в Типовых правилах, обязана:

а) организовать труд рабочих и служащих так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, имел закрепленное за ним определенное рабочее место, станок, машину и т. д.;

---

[1] Подробнее см. Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, 1972, № 12, с. 6—7.

б) своевременно до начала получаемой работы знакомить рабочих и служащих с установленным заданием, обеспечить здоровые и безопасные условия труда, исправное состояние машин, станков, инструмента и прочего оборудования, а также запасы (в соответствии с нормативами) сырья, материалов и других ресурсов, необходимых для бесперебойной и ритмичной работы;

в) создавать условия для роста производительности труда путем внедрения новейших достижений науки, техники и научной организации труда; постоянно улучшать нормирование труда; внедрять технически обоснованные и пересматривать устаревшие нормы выработки (времени, обслуживания);

г) своевременно рассматривать и внедрять изобретения и рационализаторские предложения, проводить в жизнь решения производственных совещаний, поддерживать и поощрять новаторов производства;

д) всемерно укреплять трудовую и производственную дисциплину;

е) улучшать условия труда, неуклонно соблюдать законодательство о труде;

ж) внедрять современные средства техники безопасности;

з) обеспечивать выполнение плановых заданий с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов;

и) улучшать организацию заработной платы в целях усиления материальной заинтересованности работников как в результатах их личного труда, так и в общих итогах работы;

к) постоянно контролировать соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;

л) выдавать заработную плату в установленные сроки;

м) развивать социалистическое соревнование, создавая условия для всемерного повышения производительности труда; обеспечивать распространение передового опыта;

н) обеспечивать систематическое повышение деловой (производственной) квалификации работников и уровня их экономических знаний;

о) создавать условия, обеспечивающие участие рабочих и служащих в управлении производством;

п) внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать их жилищно-бытовые условия.

Администрация осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях совместно или по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза.

§ 2. Методы и пути укрепления дисциплины труда

Основу социалистической дисциплины труда составляет сознательное отношение трудящихся к своему труду, поэтому главным методом воспитания людей в духе сознательного, коммунистического отношения к труду и укрепления социалистической дисциплины является метод убеждения. В связи с этим важное значение имеют массово-политическая работа среди трудящихся, развитие социалистического соревнования, движения за коммунистическое отношение к труду, широкое развертывание товарищеской критики и самокритики и др.

Большое влияние на укрепление дисциплины труда оказывают хорошо поставленное нормирование труда, обеспечивающее полную и равномерную загрузку работой всех работающих, а также правильная организация оплаты их труда, исключающая уравниловку в заработной плате и создающая материальную заинтересованность каждого работника в достижении высоких результатов как своего труда, так и труда всего коллектива. Важную роль в укреплении производственной дисциплины играет правильная организация труда, исключающая вынужденные простои рабочих и штурмовщину в работе, обеспечивающая нормальные санитарно-гигиенические и безопасные условия труда, бесперебойное снабжение рабочих всем необходимым для высокопроизводительной работы.

Укреплению дисциплины труда способствует внедрение коллективных форм организации труда (производственных бригад), повышающих степень воздействия коллектива на нерадивых работников, а также создание принципиальных, товарищеских взаимоотношений между работающими. Непременным условием укрепления трудовой дисциплины на предприятиях являются также улучшение жилищных условий работающих, хорошо организованное бытовое обслуживание, налаженная работа столовых,

поликлиник, детских учреждений, городского транспорта и т. п.

Формы и порядок поощрения за успехи в работе. Метод убеждения органически связан с методом поощрения лучших работников. Трудовая дисциплина на предприятиях (в учреждениях, организациях) обеспечивается сознательным отношением к труду, методом убеждения, а также поощрением за добросовестный труд (ст. 128 КЗоТ).

В соответствии со ст. 131 КЗоТ за образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в социалистическом соревновании, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие виды поощрения [1]: объявление благодарности; выдача премии; награждение ценным подарком; занесение в Книгу почета или на Доску почета.

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с ФЗМК профсоюза (ст. 132 КЗоТ).

Рабочим и служащим, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т. п.). Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе (ст. 133 КЗоТ).

За особые заслуги рабочие и служащие представляются в вышестоящие органы к поощрению, награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии (ст. 134 КЗоТ).

Взыскания за нарушение трудовой дисциплины. Подавляющая часть работников предприятий честно и добросовестно трудится, строго соблюдая дисциплину труда. Однако на предприятиях встречаются еще работники, которые недобросовестно относятся к работе и нарушают трудовую дисциплину. По отношению к нерадивым работникам принимаются меры административного воздействия.

---

[1] Правилами внутреннего трудового распорядка и уставами о дисциплине могут быть предусмотрены также и другие виды поощрения (ст. 131 КЗоТ).

В соответствии со ст. 135 КЗоТ за нарушение трудовой дисциплины администрация предприятия (учреждения, организации) применяет следующие дисциплинарные взыскания [1]: замечание; выговор; строгий выговор; перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок; увольнение [2].

Эти взыскания налагаются руководителем предприятия, а также другими должностными лицами, перечень которых устанавливается вышестоящими хозяйственными органами.

Администрация имеет право вместо применения одной из мер дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины работником на рассмотрение товарищеского суда или общественной организации (ст. 138 КЗоТ).

Если в течение года со дня наложения взыскания рабочий или служащий не допустил нового нарушения трудовой дисциплины, то взыскание с него снимается. Наложенное взыскание может быть снято и раньше, если рабочий или служащий не получил нового взыскания и проявил себя как хороший и добросовестный работник.

Всевозрастающее значение в борьбе за укрепление трудовой дисциплины приобретают меры общественного воздействия, важнейшими формами и средствами которого являются: товарищеские суды, обсуждение нарушителей трудовой дисциплины на собраниях, совещаниях, индивидуальные беседы, товарищеская критика в печати, по радио, в сатирических листках и т. д.

---

[1] Законодательством о дисциплинарной ответственности и уставами о дисциплине для отдельных категорий рабочих и служащих могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания (ст. 135 КЗоТ).

[2] Увольнение — в случае систематического неисполнения рабочим или служащим без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к рабочему или служащему ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, а также за прогул без уважительных причин, в том числе и за появление на работе в нетрезвом состоянии (ст. 33 КЗоТ, пункты 3 и 4).

ГЛАВА XII

МАТЕРИАЛЬНОЕ И МОРАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

Материальная и моральная заинтересованность работников предприятий в результатах своего труда — важный фактор роста производительности труда, снижения себестоимости и повышения качества продукции. Уже в первые годы хозяйственного строительства в нашей стране В. И. Ленин особое внимание обращал на необходимость использования и сочетания материальных и моральных стимулов, разъясняя, что «не на энтузиазме непосредственно, а при помощи энтузиазма, рожденного великой революцией, на личном интересе, на личной заинтересованности, на хозяйственном расчете» [1] можно успешно строить социалистическую экономику.

Правильное сочетание и использование материальных и моральных стимулов к труду является одним из условий успешного руководства производством. «Правильное сочетание материальных и моральных стимулов к труду, — указывается в Программе КПСС, — великая созидательная сила в борьбе за коммунизм» [2]. Поэтому при организации труда на промышленных предприятиях большое значение придается использованию и всемерному развитию как материальных, так и моральных стимулов к труду. Необходимо больше использовать материальные и моральные стимулы для развития производства, ускорения научно-технического прогресса, роста производительности труда и повышения качества продукции, подчеркивается в решениях XXIV съезда КПСС [3].

---

[1] Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 44, с. 151.

[2] Материалы XXII съезда КПСС. М., Госполитиздат, 1962, с. 386.

[3] См. Материалы XXIV съезда КПСС. М., Политиздат, 1971, с. 202.

§ 1. Материальные стимулы к труду

Материальное стимулирование труда направлено на то, чтобы создать у работника заинтересованность и реальную возможность благодаря трудовому участию в общественном производстве получать материальные блага, необходимые для удовлетворения своих потребностей, в таком количестве, которое зависит от количества и качества его труда. Подобное материальное стимулирование труда достигается у нас прежде всего на основе последовательного и наиболее полного осуществления основного принципа социализма — от каждого по способностям, каждому по труду.

Важнейшим средством обеспечения материального стимулирования высокопроизводительного труда на промышленных предприятиях является правильная организация оплаты труда, исключающая уравниловку в заработной плате и ставящая в прямую зависимость размер заработка каждого работника от количества и качества труда, вложенного им в общественное производство (см. раздел третий).

Кроме того, используются и другие средства материального стимулирования:

повышение размера вознаграждения из фонда материального поощрения по годовым итогам работы предприятия;

денежное премирование и награждение ценными подарками за хорошую работу и успехи в социалистическом соревновании;

перевод на вышеоплачиваемую должность или повышение разряда;

преимущественное предоставление передовикам и новаторам производства жилплощади, путевок в дома отдыха и санатории, мест в детских учреждениях и др.

Наряду с мерами материального поощрения в качестве средств укрепления материальной заинтересованности в результатах труда на промышленных предприятиях используются меры материального воздействия:

депремирование (т. е. полное или частичное лишение премий по действующим системам оплаты труда) за нарушение трудовой дисциплины и упущения в работе, а также снижение или полное лишение вознаграждения из фонда материального поощрения по итогам работы предприятия за год;

неоплата брака и простоя по вине работника;

возмещение материального ущерба, причиненного предприятию по небрежности работника;

временный перевод на нижеоплачиваемую работу или смещение на низшую должность;

лишение права на первоочередное получение жилплощади, путевок в санатории и дома отдыха и др.

Правильное использование на предприятиях мер материального поощрения за добросовестный труд, а также мер материального воздействия на нерадивых работников, естественно, способствует укреплению материальных стимулов к труду.

§ 2. Моральные стимулы к труду

Моральное стимулирование труда направлено на создание таких условий, при которых участие в общественном производстве, трудовая деятельность приносит каждому работнику моральное удовлетворение.

В условиях социалистического производства труд каждого члена общества превратился в труд на себя, на общество, в неотъемлемую частицу всего общественного труда, необходимого для развития и процветания как общества в целом, так и каждого его члена в отдельности. В этих условиях каждый трудящийся сознает общественную значимость и необходимость своего труда, что порождает его заинтересованность в труде и чувство личной ответственности перед обществом за результаты своей работы и деятельности всего коллектива. Самыми почетными, пользующимися уважением и славой людьми при социализме являются люди труда, достигшие высших результатов в работе. Это общественное признание дает трудящимся высшее моральное удовлетворение и постоянно вдохновляет их на самоотверженный труд на благо всего общества, строящего коммунизм.

Таким образом, сама природа социалистического общества создает объективные условия для возникновения и неограниченного развития невиданных ранее общественных, моральных стимулов к труду, значение которых в период строительства коммунизма будет все более возрастать. Однако эти благоприятные для развития и действия моральных стимулов к труду общественные условия не исключают, а, наоборот, требуют систематической

и кропотливой работы по укреплению и развитию моральных стимулов к труду на каждом предприятии.

Моральное стимулирование труда на предприятии. К числу мероприятий, составляющих основное содержание работы по укреплению и развитию моральных стимулов к труду на промышленных предприятиях, следует отнести:

а) систематическое и планомерное ведение массово-политической работы среди работающих, направленной на воспитание коммунистического отношения к труду, на глубокое разъяснение важнейших задач коммунистического строительства и роли коллектива предприятия в их решении. Это повышает заинтересованность работников в быстрейшем и лучшем выполнении государственных плановых заданий;

б) широкое использование всех мер морального поощрения работников за их добросовестный труд (благодарностей, Почетных грамот, занесения в Книгу или на Доску почета, присвоения звания лучшего рабочего своей профессии и др.). Своевременное моральное поощрение работника (или коллектива) с широкой информацией об этом всего коллектива работающих способствует повышению его заинтересованности в достижении все более высоких трудовых показателей. Важное значение при этом имеет пропаганда достижений в труде отдельных работников и целых коллективов (бригад, участков и т. п.) и принятых мер по их материальному и моральному поощрению по радио, в печати, с помощью специальных плакатов и т. п.;

в) правильное использование работников в соответствии с их способностями и наклонностями. Если тот или иной работник вынужден выполнять работу, не соответствующую его способностям и не отвечающую его интересам, то она не принесет ему должного морального удовлетворения и вряд ли в этом случае можно ожидать высоких результатов его труда. Это относится к тем рабочим, которые из-за плохой организации внутризаводского планирования загружаются работой, не соответствующей их квалификации и тем более основной специальности;

г) обеспечение безопасных и здоровых санитарно-гигиенических условий труда, чистоты и порядка на производстве. Высокая культура производства, чистота и

порядок на рабочих местах, полная гарантия безопасности при выполнении работы не только поднимают настроение рабочего, но и оказывают положительное влияние на количественные и качественные результаты его труда;

д) организация ритмичной работы, исключающая штурмовщину и обеспечивающая равномерную и нормальную загрузку рабочих. Известно, что штурмовщина в конце месяца обычно уживается с простоями и недогрузкой рабочих в начале месяца. От такой работы получить моральное удовлетворение работник не может;

е) улучшение культурно-бытового обслуживания работающих на производстве;

ж) развитие на производстве духа коллективизма, товарищеского сотрудничества и взаимной помощи. В деле создания деловой обстановки, способствующей дружной и слаженной работе всего коллектива, приносящей моральное удовлетворение, большое значение имеют чуткое отношение руководящих, инженерно-технических работников к запросам и предложениям рабочих, поддержка их новаторских начинаний, правильное реагирование на критические замечания рабочих. Борьба за создание на производстве благоприятного «психологического климата» — важное направление работы по развитию и укреплению моральных стимулов к труду;

з) товарищеское обсуждение и осуждение нарушителей трудовой дисциплины, бракоделов, критика их в печати, сатирических листках и т. п.;

и) устранение уравниловки в оплате труда. Это способствует укреплению не только материальных, но и моральных стимулов к труду, так как равная оплата труда лодырей и добросовестных работников нередко служит причиной моральной неудовлетворенности последних;

к) особо важную роль в деле укрепления и развития моральных стимулов к труду играют правильная организация и всемерное развитие социалистического соревнования.

Планомерное и последовательное осуществление всего комплекса перечисленных мероприятий направлено на улучшение настроения работников предприятия, что положительно сказывается на конечных результатах их труда.

ГЛАВА XIII

ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО СОРЕВНОВАНИЯ

Организация социалистического соревнования является неотъемлемой частью всего комплекса мероприятий по организации труда на предприятии. «Предметом постоянного внимания партийных, профсоюзных, комсомольских организаций, — отмечается в решениях XXIV съезда КПСС, — должно быть развитие социалистического соревнования трудящихся как действенного метода экономического строительства, укрепления социалистических отношений между людьми» [1].

Большое значение социалистического соревнования подтверждается всем ходом социалистического и коммунистического строительства в нашей стране. «Соревнование на всех этапах социалистического и коммунистического строительства, — подчеркивается в постановлении ЦК КПСС «О дальнейшем улучшении организации социалистического соревнования», — было и остается могучим средством развития творческой инициативы масс, формирования социалистического коллективизма. Оно всегда служило эффективным методом подъема производительных сил, совершенствования производственных отношений, воспитания трудящихся, привлечения их к управлению производством» [2].

§ 1. Ленинские принципы организации соревнования

Предвидя первостепенную роль социалистического соревнования, В. И. Ленин еще у истоков его зарождения указывал: «Наша задача теперь, когда социалистическое правительство у власти, — организовать соревнование» [3].

---

[1] Материалы XXIV съезда КПСС. М., Политиздат, 1971, с. 205.

[2] Постановление ЦК КПСС «О дальнейшем улучшении организации социалистического соревнования». — «Правда», 1971, 5 сентября.

[3] Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 35, с. 196.

В трудах В. И. Ленина были разработаны и основные принципы организации социалистического соревнования, важнейшими из которых являются: гласность, сравнимость результатов, возможность практического повторения опыта.

Гласность в социалистическом соревновании означает, что до сведения всего коллектива предприятия систематически доводится ход соревнования: характер социалистических обязательств, степень выполнения соревнующимися своих обязательств, методы достижения высоких результатов и причины отставания в соревновании, принятые меры поощрения передовиков, помощь, оказанная отстающим в соревновании, и т. д. Для этого используются различные средства информации: обсуждение на собраниях и совещаниях, освещение в печати, по радио, на специальных стендах и т. п.

Сравнимость результатов соревнования тесно связана с гласностью и предполагает конкретность и точный учет выполнения социалистических обязательств, позволяющий каждому из соревнующихся сравнивать свои достижения в работе с трудовыми успехами товарищей.

Широкое распространение передового опыта предполагает не только обмен опытом работы по инициативе самих участников социалистического соревнования, но и планомерно организованную в масштабах всего предприятия (отрасли производства, области, района) систематическую работу по изучению, обобщению и внедрению в производство наиболее прогрессивных приемов и методов труда.

Характерной чертой социалистического соревнования является товарищеская взаимопомощь, означающая, что участники соревнования не только не скрывают друг от друга результаты и методы своей работы, но и, наоборот, совместно выясняют причины своих успехов и неудач, охотно делятся передовыми приемами и методами труда, помогают отстающим достичь уровня передовиков, чтобы добиться общего подъема в работе всего коллектива.

Правильная организация социалистического соревнования предполагает широкое применение поощрительных мер, и особенно усиление морального стимулирования участников соревнования.

Все перечисленные принципы организации социалистического соревнования органически связаны между собой, и только комплексное их осуществление может обеспечить действенность и жизненность социалистического соревнования.

§ 2. Основные формы социалистического соревнования

В ходе коммунистического строительства в нашей стране творческая инициатива широких трудящихся масс постоянно рождает новые, все более совершенные формы социалистического соревнования. Из многочисленных форм социалистического соревнования, распространенных на промышленных предприятиях, следует назвать индивидуальное, бригадное, соревнование по профессиям, соревнование участков и цехов, межзаводское (межфабричное) соревнование, движение за коммунистическое отношение к труду.

Индивидуальное соревнование между отдельными работниками, как правило, организуется при индивидуальной организации труда, предполагающей возможность выполнения определенных работ отдельными рабочими, выдачу рабочим индивидуальных производственных заданий, индивидуальный учет количественных и качественных результатов труда каждого рабочего. Такая организация труда позволяет сравнивать индивидуальные результаты труда рабочих между собой и с плановыми производственными заданиями.

Индивидуальное социалистическое соревнование — весьма эффективная форма активизации творческой инициативы трудящихся, охватывающая широкие круги работающих на промышленных предприятиях. Оно направляет инициативу каждого работника на изыскание и использование резервов повышения и улучшения количественных и качественных результатов труда на своем рабочем месте.

Особое одобрение в постановлении ЦК КПСС «О дальнейшем улучшении организации социалистического соревнования» получило движение за досрочное выполнение производственных заданий на основе комплексных планов повышения производительности труда на рабочих местах, развернувшееся в последние годы на предприятиях промышленных центров страны. Такие планы предусматривают модернизацию оборудования, применение высокопроизводительной оснастки и инструмента, средств малой механизации, совершенствование технологии, экономию рабочего времени, внедрение научной организации труда, повышение квалификации и овладение смежными

профессиями. Эти планы являются действенным средством участия трудящихся в изыскании и использовании внутренних резервов производства, конкретной формой взаимных обязательств рабочих, специалистов и руководителей производства, их договором на совместный творческий труд.

Бригадное соревнование организуется обычно при бригадной организации труда [1], предполагающей необходимость выполнения работ только совместными и одновременными усилиями группы (бригады) рабочих, выдачу рабочим единого производственного задания на бригаду в целом, учет количественных и качественных результатов труда не каждого рабочего в отдельности, а бригады в целом.

Наиболее эффективной, обеспечивающей лучшие условия для сравнимости результатов труда и передачи передового опыта является такая организация бригадного соревнования, при которой соревнуются однородные бригады как внутри того или иного цеха, так и в масштабе всего предприятия.

Соревнование по профессиям (например, соревнование за звание лучшего ткача, слесаря, токаря и т. п.) приемлемо тогда, когда на предприятии имеется достаточно рабочих однородных профессий (специальностей). Эта форма соревнования является одной из наиболее эффективных, так как при ней легче всего сопоставить методы и приемы работы отдельных рабочих, сравнить результаты их труда и организовать между ними обмен передовым опытом. Именно поэтому она широко распространена на промышленных предприятиях, где рабочие одинаковых профессий выполняют однородные работы в аналогичных условиях производства. Эффективными формами участия молодежи в этом соревновании в последние годы стали конкурсы по профессиям.

Соревнование участков и цехов не исключает бригадного и индивидуального соревнования, а лишь дополняет

[1] Бригадное соревнование возможно и при индивидуальной организации труда работников. В ходе социалистического соревнования в целях обеспечения согласованности в работе, товарищеской взаимопомощи и взаимного контроля соревнующиеся нередко по своей инициативе объединяются в бригады, например комсомольско-молодежные, бригады творческого содружества, отличного качества продукции, бригады, борющиеся за звание бригад коммунистического труда, и др.

его, объединяя усилия коллективов участков и цехов и направляя их на выполнение и перевыполнение государственных плановых заданий.

Межзаводское (межфабричное) соревнование, т. е. соревнование между коллективами предприятий отдельных министерств, ведомств, отраслей производства, областей, районов, особенно эффективно тогда, когда оно осуществляется между коллективами родственных предприятий одного и того же производственного профиля, так как в этом случае общность характера производства облегчает сопоставление результатов работы и обмен передовым опытом.

Следует подчеркнуть, что успехи того или иного предприятия в межзаводском (межфабричном) соревновании зависят прежде всего от того, насколько правильно организовано на нем внутризаводское (внутрифабричное) соревнование — индивидуальное, бригадное, соревнование участков, цехов и т. д.

В постановлении ЦК КПСС «О дальнейшем улучшении организации социалистического соревнования» особое внимание обращено на необходимость развития договорных начал в социалистическом соревновании, на всемерное расширение практики заключения договоров на соревнование между рабочими, бригадами, коллективами родственных и смежных предприятий, связанных единым технологическим процессом или кооперированными поставками.

На предприятиях используются различные формы социалистического соревнования и начинания (почины), возникающие не только на своем, но и на других заводах. Однако при выборе формы социалистического соревнования предпочтение отдается той, которая в наибольшей мере соответствует специфическим условиям и характеру производства данного предприятия и, следовательно, экономически более эффективна. Слепое, механическое копирование того или иного начинания (почина) может обюрократить соревнование, лишить его жизненности и действенности.

Движение за коммунистическое отношение к труду является составной частью и продолжением социалистического соревнования. Оно воплощает в себе все лучшее, что выработано за многие годы практикой социалистического соревнования в нашей стране. Коммунистическая

партия и Советское правительство оказывают всестороннюю поддержку этому движению, направляя внимание общественных и хозяйственных организаций на необходимость обогащения опытом этого движения всех форм социалистического соревнования.

Главная особенность движения за коммунистическое отношение к труду состоит в том, что оно органически сочетает борьбу за достижение наивысшей производительности труда с воспитанием нового человека, оказывает активное влияние на все стороны жизни и деятельности человека, на воспитание его в духе коммунистического отношения к труду и высокой сознательности.

В движении за коммунистическое отношение к труду участвуют не только рабочие, но и другие категории работников предприятий, что превращает его в поистине всеобщую форму привлечения самых широких масс трудящихся к активному строительству коммунизма.

§ 3. Условия социалистического соревнования и обязательства соревнующихся

Условия соревнования. При организации социалистического соревнования на предприятиях по каждому виду соревнования разрабатываются условия, определяющие порядок организации соревнования и подведения его итогов.

В условиях соревнования обычно указывается:

а) на какой вид соревнования они распространяются (например, межцеховое соревнование, соревнование за звание лучшего рабочего своей профессии, за звание бригады отличного качества продукции и др.);

б) обязательные показатели соревнования, выполнение и перевыполнение которых составляет основную задачу данного вида соревнования и характер которых отражает специфические особенности производства (например, перевыполнение основных производственных заданий, перевыполнение определенного задания по выпуску первосортной продукции и т. п.);

в) дополнительные условия, выполнение которых также учитывается при подведении итогов соревнования (например, ритмичный выпуск продукции, участие в рационализаторской работе, хорошее состояние охраны труда и техники безопасности и т. п.);

г) виды поощрения победителей соревнования (например, вручение переходящего Красного знамени, выдача денежной премии, присвоение звания лучшего рабочего своей профессии и т. п.);

д) порядок и сроки подведения итогов соревнования и др.

Социалистические обязательства. Важным моментом в организации социалистического соревнования является принятие участниками соревнования обязательств. От содержания социалистических обязательств в конечном счете зависят направленность деятельности того или иного работника или коллектива и действенность соревнования.

Социалистические обязательства должны отвечать определенным требованиям, которые выработаны практикой социалистического соревнования. К числу наиболее важных из этих требований относятся конкретность, обоснованность и правильная целевая направленность социалистических обязательств.

Конкретность обязательств состоит в том, что в них совершенно точно указывается, например, процент повышения производительности труда, выполнения норм выработки, выпуска первосортной продукции, снижения себестоимости продукции, сумма предполагаемой экономии, дата достижения того или иного конкретного показателя и т. д. Не рекомендуется принимать обязательства в общей, расплывчатой формулировке, так как это не мобилизует творческую активность соревнующихся и не дает представления о степени выполнения ими обязательств.

Принятие конкретного обязательства требует всестороннего его обоснования. Прежде чем принять то или иное обязательство, участники соревнования обдумывают его, выясняют возможности для его выполнения и разрабатывают конкретные мероприятия, направленные на использование всех внутрипроизводственных резервов. В связи с этим большое значение имеет разработка каждым рабочим личных планов повышения производительности труда на основе осуществления конкретных мероприятий, направленных на использование внутрипроизводственных резервов своего рабочего места, обеспечивающих намеченное повышение производительности труда.

Обоснованными должны быть не только индивидуальные социалистические обязательства, но и коллективные

(бригад, участков, цехов и предприятия в целом). Отсутствие всестороннего обоснования социалистических обязательств снижает их реальность, и они нередко оказываются или чрезмерно завышенными или крайне заниженными, что не позволяет полностью использовать имеющиеся возможности для неуклонного подъема производства.

Вопросам разработки и принятия социалистических обязательств особое внимание уделено в постановлении ЦК КПСС «О дальнейшем улучшении организации социалистического соревнования». Социалистические обязательства коллективов, отмечается в постановлении, должны формироваться исходя из целей и задач, поставленных перед предприятиями и отраслями на данный плановый период развития производства, т. е. они должны базироваться на плановых заданиях и вбирать в себя индивидуальные обязательства и предложения рабочих, инженерно-технических работников и служащих, выражать их инициативу и опыт, побуждать трудящихся к творчеству, лучшему использованию имеющихся резервов и возможностей. Этим постановлением резко осуждена порочная практика, когда отдельные руководители предприятий скрывают значительные резервы и возможности, не закладывают их в планы, а в последующем принимают повышенные обязательства, что создает определенные трудности в планировании, материально-техническом снабжении, ведет к отрицательным последствиям в воспитании людей.

Придавая важнейшее значение всестороннему обоснованию принимаемых социалистических обязательств, ЦК КПСС подчеркивает особую роль в этом деле инженерно-технических работников. Инженеры, техники, экономисты предприятий призваны активно участвовать в изыскании и использовании резервов производства, технико-экономическом обосновании обязательств соревнующихся, улучшении организации каждого рабочего места, всемерно способствовать развитию технического творчества рабочих, внедрению в производство их предложений и выполнению социалистических обязательств.

Принимаемые социалистические обязательства должны быть целенаправленными. Это означает, что они должны быть в первую очередь направлены на решение главных задач, стоящих перед отдельными работниками или

коллективами соревнующихся. В постановлении ЦК КПСС указывается, что в современных условиях главным направлением социалистического соревнования должны быть мобилизация трудящихся на всемерное повышение производительности труда, эффективности общественного производства, на снижение трудовых затрат, рациональное использование и экономию сырьевых и материальных ресурсов, повышение качества продукции, улучшение использования производственных фондов и капитальных вложений. Следует всячески поддерживать инициативу коллективов в увеличении выпуска высококачественной продукции, добротных товаров народного потребления в соответствии с потребностями экономики и возрастающим спросом населения.

В связи с возросшими требованиями к социалистическому соревнованию, выдвигаемыми на современном этапе развития экономики, в условиях научно-технического прогресса во всех отраслях народного хозяйства, в постановлении ЦК КПСС подчеркивается также необходимость нацеливать усилия соревнующихся на ускорение темпов создания и освоения новой техники, новых видов продукции, внедрения научной организации труда, на своевременное выполнение кооперированных поставок, укрепление трудовой и общественной дисциплины, достижение намеченных объемов производства без увеличения численности работающих.

§ 4. Учет, подведение итогов соревнования и поощрение его победителей

Правильная организация социалистического соревнования предполагает систематический учет и регулярное подведение его итогов.

Учет соревнования. Хорошо поставленный учет хода социалистического соревнования необходим, так как он позволяет сравнивать результаты работы каждого участника соревнования (бригады, участка, цеха) и принимать действенные меры по устранению тех причин, которые мешают им выполнять свои обязательства. Без оперативного учета нельзя обеспечить гласность социалистического соревнования. Точные данные о ходе соревнования дают возможность регулярно информировать коллектив

о том, кто идет впереди и кто отстает в соревновании и по каким причинам. Без этих данных руководить соревнованием можно только формально, не вникая в существо дела.

Как показывает опыт передовых предприятий, наиболее эффективным является ежедневный учет [1] хода социалистического соревнования, при котором на специальных стендах ежедневно отмечается выполнение основных показателей как индивидуального, так и коллективного соревнования (например, выполнение норм выработки, сменных заданий, качество продукции, состояние трудовой дисциплины и др.).

Хорошо поставленный учет служит основой для оперативного контроля за ходом социалистического соревнования, а также для правильного анализа и подведения его итогов.

Подведение итогов соревнования. Итоги соревнования подводятся в сроки, установленные условиями по каждому виду соревнования. Обычно итоги индивидуального и бригадного соревнования подводят 2—3-го числа каждого месяца на собраниях профгрупп. После информации мастера и обсуждения итогов определяются передовики соревнования.

На основе анализа материалов профгрупп производственно-массовая комиссия цехового комитета профсоюза готовит свои предложения по подведению итогов соревнования внутри цеха, которые рассматриваются на заседании совместно с администрацией и профактивом цеха 3—5-го числа каждого следующего за истекшим месяца.

Итоги соревнования по предприятию в целом подводятся производственно-массовой комиссией фабрично-заводского комитета профсоюза совместно с отделами заводоуправления. Окончательно они рассматриваются фабрично-заводским комитетом профсоюза совместно с дирекцией предприятия не позднее 10-го числа. С докладом об итогах соревнования за истекший месяц выступают директор предприятия и председатель производственно-массовой комиссии фабрично-заводского комитета. В обсуждении участвуют начальники цехов и

---

[1] Ежедневный учет по условиям производства не всегда возможен, но во всех случаях необходимо стремиться к более частой проверке хода выполнения принятых обязательств.

отделов, председатели цехкомов, мастера, профгрупорги, новаторы производства. Решение о присуждении первенства в различных видах соревнования принимает фабрично-заводской комитет профсоюза совместно с администрацией предприятия.

При подведении итогов социалистического соревнования принципиально важное значение имеет строжайшее выполнение указаний ЦК КПСС о том, что при сравнении итогов соревнования различных коллективов необходимо прежде всего учитывать напряженность принятых и выполненных планов и уровень производственных затрат, а при рассмотрении итогов движения за коммунистическое отношение к труду — более требовательно подходить к присвоению и подтверждению званий коллективов и ударников коммунистического труда.

Поощрение передовиков соревнования. Формы поощрения победителей соревнования предусматриваются условиями социалистического соревнования. При этом используются меры как материального, так и особенно морального поощрения. К числу наиболее распространенных мер морального поощрения на промышленных предприятиях относятся:

а) вручение лучшим коллективам, завоевавшим первенство во внутризаводском соревновании, переходящего Красного знамени. Вручают его руководитель предприятия и председатель фабрично-заводского комитета профсоюза в торжественной обстановке не позже, чем через два дня после подведения итогов социалистического соревнования по предприятию. Переходящие знамена принимают хозяйственные и профсоюзные руководители коллективов-победителей.

Переходящие Красные знамена, а также специальные вымпелы передовиков соревнования нередко используются для поощрения победителей во внутрицеховом соревновании. В этом случае они вручаются победителям на цеховых собраниях руководством цеха;

б) занесение передовиков соревнования на Доску почета. Решение о занесении передовиков на заводскую Доску почета принимает фабрично-заводской комитет совместно с дирекцией предприятия, а на цеховые Доски почета — цехкомы совместно с руководством цеха. На Доске почета помещаются фотография передовика соревнования и краткая характеристика его производственных

успехов и методов их достижения. Примерно через квартал Доски почета обновляются;

в) занесение передовиков соревнования в Книгу почета, в которой помещается фотография передовика с краткой характеристикой. Передовику выдается специальное свидетельство;

г) присуждение победителям соревнования по профессиям звания лучшего рабочего своей профессии;

д) награждение передовиков соревнования Почетными грамотами фабрично-заводского комитета и администрации предприятия;

е) выдача победителям соревнования денежных премий или ценных подарков (из фонда материального поощрения или премиального фонда, выдаваемого предприятию-победителю в социалистическом соревновании).

О поощрениях передовиков социалистического соревнования издаются приказы, сообщается на собраниях, в печати, по радио и т. п. Вручение Почетных грамот, премий и ценных подарков происходит в торжественной обстановке.

В целях устранения имеющихся недостатков и улучшения практики поощрения участников социалистического соревнования XII Пленум ВЦСПС (сентябрь 1971 г.) в соответствии с указаниями ЦК КПСС обязал профсоюзные и хозяйственные органы установить на каждом предприятии и в организации четкий порядок применения мер морального и материального стимулирования участников социалистического соревнования и движения за коммунистическое отношение к труду; использование фондов материального стимулирования тесно увязывать с итогами соревнования; премирование победителей производить с учетом фактического трудового вклада коллектива или отдельного работника; добиваться, чтобы применяемые системы стимулирования способствовали формированию и развитию внутренней потребности каждого трудящегося активно участвовать в общественном труде, в управлении делами коллектива. Необходимо, подчеркивается в постановлении Пленума ВЦСПС, окружить почетом и уважением передовиков производства, а вручение переходящих Красных знамен, Почетных грамот и премий производить на собраниях трудовых коллективов в торжественной обстановке [1].

---

[1] См. «Труд», 1971, 15 сентября.

§ 5. Распространение опыта передовиков и руководство соревнованием

Основные формы распространения передового опыта. Подтягивание отстающих до уровня передовиков и обеспечение на этой основе общего подъема работы — главная задача социалистического соревнования. В ее решении большое значение имеет систематическая, планомерно организованная работа по широкому распространению лучшего производственного опыта передовиков соревнования.

В ходе социалистического соревнования были выработаны конкретные формы распространения передового опыта на промышленных предприятиях, наиболее эффективными из которых являются школы передовых методов труда [1] и школы коммунистического труда [2].

На ряде промышленных предприятий используются и другие эффективные формы организации обмена передовым производственным опытом, к числу которых можно, например, отнести:

заводские советы новаторов, одной из задач которых является пропаганда и внедрение передового производственного опыта;

лаборатории передовых методов труда на общественных началах, в задачу которых входит тщательное изучение, обобщение и распространение приемов работы передовиков социалистического соревнования;

институты общественных инструкторов передовых методов труда, которые на добровольных и общественных началах объединяют новаторов и инженерно-технических работников предприятий, ведущих работу по оказанию помощи отстающим и молодым производственникам в освоении передовых методов труда;

шефство передовиков над отстающими рабочими с целью передачи им опыта своей работы;

выпуск специальных листков по обмену передовым опытом, выступления новаторов в печати, по радио и др.

Однако в практике изучения и распространения передового опыта, как отмечалось в постановлении ЦК КПСС «О дальнейшем улучшении организации социалистического соревнования», имеются еще серьезные недостатки. В це-

---

[1] О школах передовых методов труда см. на стр. 80.
[2] О школах коммунистического труда см. на стр. 80.

лях улучшения этой работы XII Пленум ВЦСПС, руководствуясь указаниями ЦК КПСС, предложил профсоюзным организациям совместно с хозяйственными органами проявлять больше инициативы и настойчивости в изучении, обобщении и внедрении передового производственного опыта и научной организации труда. Центральным и республиканским комитетам профсоюзов было рекомендовано с учетом особенностей отраслей производства разработать совместно с министерствами и ведомствами систему мер по обобщению и внедрению передового опыта; регулярно созывать слеты передовиков и новаторов производства; создавать школы передового опыта на конкретных предприятиях — инициаторах передовых и наиболее эффективных форм социалистического соревнования.

Пленум ВЦСПС обязал ФЗМК профсоюзов совместно с руководителями предприятий и организаций улучшить контроль за внедрением передового опыта, проводить дни новаторов, конкурсы на мастерство, добиваться расширения сети народных университетов технического прогресса и школ передового опыта. Особое внимание предлагалось обратить на дальнейшее развитие и улучшение работы школ коммунистического труда. Рекомендовано также предусматривать в коллективных договорах взаимные обязательства администрации и ФЗМК профсоюзов по внедрению предложений новаторов, рационализаторов и изобретателей, прогрессивных форм и методов организации труда [1].

Основные направления улучшения руководства организацией социалистического соревнования. В соответствии с Положением о правах фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза, утвержденного Указом Президиума Верховного Совета СССР 27 сентября 1971 г., ФЗМК профсоюза совместно с администрацией организует социалистическое соревнование, движение за коммунистическое отношение к труду, подводит итоги и определяет победителей соревнования, присуждает коллективам передовых цехов, отделов, бригад и других внутренних звеньев предприятия (организации) переходящие Красные знамена, Почетные грамоты, решает вопрос о награждении грамотами и денежными премиями, а также

---

[1] См. «Труд», 1971, 15 сентября.

о занесении на Доску почета и в Книгу почета передовиков производства, широко пропагандирует итоги социалистического соревнования, распространяет передовой опыт.

Расходование всех средств премирования по итогам социалистического соревнования производится руководителем предприятия (организации) по согласованию с ФЗМК профсоюза [1].

Во всей этой работе профсоюзные и хозяйственные организации предприятий руководствуются прежде всего ленинскими принципами организации социалистического соревнования и соответствующими решениями КПСС.

Определяя основные задачи по дальнейшему улучшению организации социалистического соревнования, ЦК КПСС обязал партийные, советские, профсоюзные, комсомольские и хозяйственные органы последовательно развивать демократические основы социалистического соревнования как творческого дела самих трудящихся, решительно искоренять из практики организации и руководства соревнованием элементы формализма, бюрократических извращений, всемерно повышать роль трудовых коллективов в решении вопросов соревнования, неуклонно осуществлять ленинские принципы его организации.

§ 6. Основные задачи социалистического соревнования в современных условиях

Советский народ, воодушевленный решениями XXIV съезда КПСС, самоотверженно трудится над выполнением заданий девятой пятилетки. Невиданным политическим и трудовым подъемом отметил советский народ в 1972 г. 50-летие образования СССР. В 1973 г. перед производственными коллективами и каждым трудящимся поставлены новые ответственные задачи, от решения которых во многом зависит успешное выполнение девятого пятилетнего плана.

Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВЦСПС и ЦК ВЛКСМ «О развертывании Всесоюзного социалистического соревнования работников промышленности, строительства и транспорта за досрочное выполнение народнохозяйственного плана на 1973 год» [2] определены

---

[1] См. «Труд», 1971, 29 сентября.
[2] См. «Правда», 1973, 6 января.

основные задачи соревнующихся в третьем, решающем году девятой пятилетки.

Социалистическое соревнование, подчеркивается в постановлении, должно проходить под лозунгом — дать продукции больше, лучшего качества, с меньшими затратами.

Усилия соревнующихся необходимо направить на неуклонное повышение производительности труда как решающего фактора развития экономики, совершенствование организации производства и труда, наиболее полное использование действующего оборудования, всемерную экономию сырья, материалов, электроэнергии, топлива и выпуск за счет этого сверхплановой продукции, на безусловное выполнение заданий по производству и реализации продукции в установленной номенклатуре и ассортименте, досрочное выполнение заказов для сельского хозяйства, на внедрение достижений науки и техники, повышение качества продукции, сокращение сроков строительства, быстрейший ввод в действие и освоение производственных мощностей, снижение себестоимости продукции, на увеличение производства, расширение ассортимента и улучшение качества товаров народного потребления предприятиями всех отраслей.

Наряду с этими общими задачами в постановлении определены также конкретные задачи соревнующихся по отраслям промышленности, в строительстве и на транспорте, обусловленные спецификой этих отраслей и характером основных задач, стоящих перед ними.

Важнейшая роль в решении данных задач отводится социалистическому соревнованию и движению за коммунистическое отношение к труду, которое всегда было и остается действенным средством развития инициативы трудящихся, выявления и использования резервов производства, выполнения и перевыполнения народнохозяйственных планов. При этом особое внимание обращается на необходимость дальнейшего совершенствования социалистического соревнования рабочих, бригад, участков и цехов как внутри предприятий, так и в масштабе отрасли, а также между родственными и смежными предприятиями, широкого внедрения передового производственного опыта, регулярной проверки и подведения итогов выполнения обязательств, обеспечения широкой гласности и сравнимости результатов соревнования.

ГЛАВА XIV

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА — ТЕХНИЧЕСКАЯ ОСНОВА ЕГО РАЦИОНАЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В любом производстве, приступая к организации труда рабочих, нужно прежде всего выяснить, какое количество труда и какого качества потребуется для выполнения каждой конкретной работы. Зная количество и качество необходимого труда, можно определить численность, профессиональный и квалификационный состав рабочих, требующихся для выполнения заданного объема работ, а затем разработать и осуществить конкретные мероприятия, направленные на планомерное и наиболее рациональное их использование. Следовательно, для того чтобы организовать труд на том или ином участке производства, необходимо иметь обоснованные нормы затрат труда на выполнение всех работ.

Нормы затрат труда необходимы для организации труда не только рабочих-сдельщиков, но и рабочих-повременщиков, а также для организации труда инженерно-технических работников, служащих, младшего обслуживающего персонала. Устанавливаются они для каждой категории работающих посредством нормирования труда.

§ 1. Общие сведения о нормировании труда

Нормирование труда заключается в определении количества живого труда, необходимого для выполнения той или иной конкретной работы. Непосредственной целью нормирования труда является определение всесторонне обоснованных норм затрат труда по каждой категории работающих.

На предприятиях используются следующие основные разновидности норм затрат труда:

нормы времени, устанавливающие количество рабочего времени (в сменах, часах, минутах, секундах), которое необходимо для изготовления единицы продукции или выполнения определенного объема работы;

нормы выработки, устанавливающие количество единиц продукции (в натуральных показателях) или объем работы, которые должны быть произведены в единицу рабочего времени (месяц, смену, час);

нормы обслуживания, устанавливающие количество единиц оборудования (или рабочих мест, работающих, квадратных метров площади и т. п.), которое должно быть обслужено одним работником (бригадой);

нормы (нормативы) численности работающих, устанавливающие количество работников той или иной категории, необходимое для выполнения данного объема работы.

Нормы затрат труда определяются различными методами. Рассмотрим основные из них.

Суммарный метод нормирования заключается в том, что нормировщик определяет нормы затрат труда на основе личного опыта или отчетных данных о фактических затратах рабочего времени (фактической выработке рабочих) при выполнении данной или аналогичной работы. При таком методе нормируемая работа (операция), как правило, не анализируется по составным элементам и рациональность приемов ее выполнения не изучается. Установленные суммарным методом нормы затрат труда принято называть опытно-статистическими.

Опытно-статистические нормы не отражают необходимых затрат труда. В лучшем случае они отражают лишь фактическую выработку, достигнутую в прошлом. Следовательно, такие нормы нельзя признать прогрессивными.

Аналитический метод нормирования (или так называемое техническое нормирование) состоит в том, что каждая работа (операция) расчленяется на элементы, которые тщательно анализируются, по каждому из них устанавливаются необходимые затраты рабочего времени и только после этого путем суммирования продолжительности всех элементов устанавливается общая норма времени на данную работу (операцию). Основное содержание аналитического метода нормирования составляют анализ производственных возможностей рабочего места,

разработка регламента наиболее производительной работы и установление на этой основе обоснованной нормы затрат рабочего времени на выполнение данной работы. Нормы затрат труда, рассчитанные таким методом, принято называть технически обоснованными.

Технически обоснованные нормы затрат труда являются прогрессивными, так как они ориентируют работников на достижение максимально возможной выработки при нормальном темпе работы и рациональном использовании физических и умственных сил. Поэтому в последние годы принимаются самые решительные меры по замене опытно-статистических норм всесторонне обоснованными нормами затрат труда. Только аналитический метод нормирования труда и разработанные на его основе нормы могут быть положены в основу правильной организации труда.

При аналитическом методе нормирования труда затраты рабочего времени часто изучаются путём непосредственного наблюдения на рабочем месте. Для этого используются хронометраж, фотография рабочего дня и фотохронометраж.

Хронометраж — это метод изучения затрат рабочего времени непосредственно на рабочем месте, при котором путем наблюдения и фиксации измеряются затраты рабочего времени на выполнение отдельных элементов работы (операции), повторяющихся с каждой единицей продукции.

Фотография рабочего дня представляет собой такой метод изучения затрат рабочего времени, при котором непосредственно на рабочем месте путем наблюдения и фиксации измеряются все без исключения затраты рабочего времени в течение всего рабочего дня (иногда в течение части рабочего дня) [1].

Фотохронометраж — это комбинированный метод изучения затрат рабочего времени непосредственно на рабочем месте, при котором одновременно используются и фотография рабочего дня и хронометраж.

---

[1] Разновидностью фотографии рабочего дня является **самофотография рабочего дня**. Для изучения затрат рабочего времени в последнее время все более широко используется так называемый **метод моментных наблюдений (статистический метод)**, который не требует больших затрат труда и позволяет быстро и оперативно получать достаточно точные результаты наблюдения.

§ 2. Значение нормирования труда для его организации

Как указывалось, одной из важнейших составных частей организации труда на промышленном предприятии являются внутрипроизводственное разделение и кооперация труда, на основе которых складываются определенные количественные и качественные пропорции в затратах различных видов специализированного труда и осуществляется расстановка кадров на предприятии. Однако пропорциональность в затратах труда, а следовательно, и слаженная работа всех участков и цехов возможны только в том случае, если предприятие располагает обоснованными нормами затрат труда на каждую конкретную работу, позволяющими определить требуемую численность, профессиональный и квалификационный состав работающих для каждого производственного участка и правильно расставить их по рабочим местам с учетом действительных потребностей производства. Такие обоснованные нормы затрат труда можно получить только на основе правильной организации нормирования труда.

Использование обоснованных норм затрат труда имеет большое значение и при решении других вопросов, связанных с правильной расстановкой рабочей силы на предприятии. К числу таких вопросов, например, относятся:

а) индивидуальная расстановка работников по рабочим местам и участкам работы с учетом объема работ, при котором обеспечивается полная загрузка каждого работника в течение рабочего дня. Правильно решить этот вопрос помогает также использование фотографии рабочего дня;

б) совмещение профессий, требующее предварительного определения объема совмещаемых работ на основе использования обоснованных норм затрат труда и изучения степени загрузки работника по основной работе в различное время рабочего дня;

в) многостаночное (многоагрегатное) обслуживание, требующее самого тщательного изучения методами хронометража и фотографии рабочего дня как соотношений времени ручной и машинной работы при выполнении производственных операций, так и степени загрузки рабочего и функционирования оборудования в течение рабочего дня;

г) организация производственных бригад, вызывающая необходимость предварительно изучить количественный и качественный состав возлагаемых на бригаду работ, их чередование, определить требуемую численность рабочих по профессиям и квалификации, а затем проверить слаженность в работе бригады, равномерность загрузки ее членов, использование оборудования в течение рабочего дня.

Все эти вопросы успешно могут быть решены с помощью обоснованных норм затрат труда, а также методов фотографии рабочего дня и хронометража.

Правильная организация нормирования и внедрение технически обоснованных норм труда оказывают положительное влияние на обеспечение целесообразной организации и обслуживания рабочих мест, на поддержание здоровых и безопасных условий труда.

Нормирование труда, в частности фотография рабочего дня, используется при изучении изменения выработки рабочих в различное время рабочего дня, что необходимо для разработки наиболее рационального внутрисменного режима труда и отдыха.

Особо следует подчеркнуть первостепенное значение методов нормирования труда, и прежде всего хронометража, в деле изучения и обобщения передовых приемов труда и разработки на этой основе наиболее рациональных трудовых процессов, в которых излишние трудовые движения устраняются, непроизводительные заменяются более эффективными и весь процесс труда становится более совершенным и экономичным.

Использование хронометража и фотографии рабочего дня для изучения и обобщения передовых приемов и методов труда, лучшего опыта работы передовиков производства дает ценный материал для пропаганды передового опыта новаторов производства в системе производственно-технического обучения предприятий и, таким образом, способствует повышению квалификации рабочих.

Внедрение технически обоснованных норм затрат труда, бесспорно, способствует укреплению трудовой дисциплины. Этому способствует также проведение фотографий рабочего дня, которые выявляют все потери рабочего времени, в том числе и по вине работающих.

Использование технически обоснованных норм устраняет уравниловку в оплате труда, обеспечивает правильное

и более полное осуществление социалистического принципа оплаты по количеству и качеству труда, а это, в свою очередь, создает материальную заинтересованность работников в результатах своего труда и воспитывает их в духе добросовестного отношения к труду.

Нельзя не отметить важного значения технически обоснованных норм затрат труда для организации действенного социалистического соревнования, применение которых обеспечивает обоснованность социалистических обязательств, позволяет более точно учитывать результаты труда соревнующихся, правильно выявлять передовиков и отстающих в соревновании, ориентирует участников соревнования на изыскание реальных внутрипроизводственных резервов подъема производства.

Итак, правильное решение важнейших вопросов организации труда требует использования в той или иной мере методов нормирования труда и обоснованных норм затрат труда. Это дает возможность считать обоснованное нормирование труда технической основой его рациональной организации. Следовательно, совершенствование организации труда на промышленных предприятиях вызывает необходимость постоянно совершенствовать нормирование труда, и прежде всего расширять сферу нормирования труда и все более широко внедрять в производство действительно обоснованные нормы затрат труда для всех категорий работающих, улучшать методику разработки и обоснования этих норм, а также всю систему подготовки кадров, занимающихся нормированием труда.

ГЛАВА XV

ВНЕДРЕНИЕ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Всемерное внедрение во все отрасли народного хозяйства научной организации труда рассматривается в Директивах XXIV съезда КПСС как одно из важнейших условий успешного претворения в жизнь главной задачи девятой пятилетки.

Многообразие и обилие мероприятий, входящих в комплекс работ по совершенствованию организации труда на научной основе, требует планомерности в проведении этой работы. Вся работа по научной организации труда на предприятиях, как показывает опыт, складывается из следующих основных этапов [1]:

глубокого, всестороннего изучения и анализа состояния действующей системы организации труда;

проектирования и разработки плана мероприятий по научной организации труда на основе проведенного анализа, использования новейших достижений науки и техники и передового опыта, максимально приближающих ее уровень к современному уровню техники и технологии производства;

практического осуществления разработанного плана мероприятий по внедрению научной организации труда.

Особо следует подчеркнуть, что на всех этапах этой работы строго соблюдается принцип комплексности. Он предполагает, во-первых, изучение всего комплекса вопросов, касающихся организации труда; во-вторых, разработку и осуществление не частных рекомендаций и предложений, а мероприятий, направленных на улучшение всех сторон организации труда; в-третьих, проведение

---

[1] См. Методические рекомендации по научной организации труда рабочих на промышленном предприятии. М., 1967.

этой работы не на отдельных изолированных рабочих местах, а на всех технологически связанных между собой рабочих местах того или иного производственного участка, решающего определенную производственную задачу. При проведении этой работы необходим учет сложившихся форм производственной кооперации и производственных взаимосвязей в каждом цехе и на предприятии в целом.

Вся эта многообразная, сложная и трудоемкая работа проводится под руководством директора предприятия (главного инженера) штатными работниками службы НОТ при участии общественных организаций, представителей всех подразделений и функциональных служб, а также широкого актива. В работе по научной организации труда на предприятиях принимают участие советы НОТ, творческие бригады, общественные бюро нормирования труда, общественные бюро экономического анализа, научно-технические общества, общество изобретателей и рационализаторов. Важной формой привлечения трудящихся к работе по НОТ являются общественные смотры организации труда, постоянно действующие производственные совещания и т. п. Как показывает опыт, особо важную роль играют творческие бригады (группы), в которые входят передовые рабочие, мастера, технологи, конструкторы, механики, нормировщики, экономисты, представители общественных организаций.

Руководят бригадами начальники цехов (участков), а методическое руководство ими осуществляют штатные службы НОТ и советы НОТ.

§ 1. Основные направления анализа состояния организации труда

Анализ состояния организации труда обычно начинается с выяснения достигнутого уровня ее организации на производственных участках, лимитирующих увеличение выпуска товарной продукции предприятием, имеющих особо важное значение в работе предприятия или тяжелые и вредные для здоровья условия труда, а также на участках, отстающих по уровню организации труда. Иначе говоря, анализ состояния организации труда проводится в первую очередь на тех участках производства,

где внедрение научной организации труда может оказать наибольшее и быстрейшее влияние на улучшение работы предприятия.

При проведении анализа используются данные официальной статистической отчетности, материалы оперативного учета, а также широко проводятся специальные наблюдения и исследования непосредственно на рабочих местах с использованием современных технических средств (приборов, аппаратов и т. п.).

Существующая система организации труда изучается и анализируется по всем ее направлениям. Это внутрипроизводственное разделение и кооперация труда, организация и обслуживание рабочих мест, условия труда и т. д. (см. стр. 108).

Анализ системы внутрипроизводственного разделения и кооперации труда. При его проведении выясняются эффективность используемых форм разделения и кооперации труда (см. гл. VII), правильность расстановки и использования кадров (см. гл. VIII) в соответствии с объемом и квалификационным уровнем отдельных видов работ, а также возможности и конкретные пути дальнейшего совершенствования существующей системы разделения и кооперации труда. Особое внимание обращается на выяснение возможностей расширения применения таких прогрессивных форм организации труда, как совмещение профессий, многостаночное (многоагрегатное) обслуживание, организация комплексных бригад и др.

Анализ организации и обслуживания рабочих мест. При изучении состояния и организации труда одно из центральных мест занимает анализ организации и обслуживания рабочих мест. Цель этого анализа — выяснить рациональность принятой системы специализации рабочих мест, их оснащения, планировки и особенно обслуживания (см. гл. IX); установить обеспеченность и соответствие имеющейся технологической оснастки технологическому характеру закрепленных за рабочим местом производственных операций, а также наличие требуемой оргоснастки; выяснить, насколько рациональна конструкция инвентаря и производственной мебели.

Детальное и глубокое изучение всех этих вопросов позволяет наметить конкретные мероприятия, направленные на дальнейшее улучшение как организации, так и обслуживания рабочих мест.

Анализ трудового процесса. Эта часть анализа организации труда является наиболее сложной и трудоемкой, но крайне важной (см. гл. IX, § 5). При его проведении особое внимание обращается на выявление лишних, а также малопроизводительных приемов, действий и трудовых движений, возможностей совмещения во времени отдельных приемов, перекрытия времени выполнения ручных приемов машинным временем работы оборудования, рационализации способа их выполнения, улучшения рабочей позы и др.

В зависимости от типа производства (массовое, серийное, индивидуальное), характера технологических операций и целей анализа используются различные методы изучения трудовых процессов: непосредственное наблюдение за ходом трудового процесса с измерением и без измерения затрат времени на отдельные его элементы, киносъемка, осциллография и др.

Хорошо зарекомендовал себя метод сравнительного анализа способов выполнения элементов трудового процесса (операции) разными рабочими. При проведении такого анализа целесообразно побеседовать как с исполнителями (рабочими), так и с организаторами трудового процесса (мастером, нормировщиком, технологом, наладчиком) по вопросам совершенствования трудового процесса.

Только глубокий и всесторонний анализ позволяет установить рациональность применяемых методов и приемов труда и наметить конкретные мероприятия, направленные на дальнейшее совершенствование трудовых процессов.

Анализ условий труда и отдыха. Хорошие условия труда и отдыха повышают привлекательность и безопасность труда и способствуют сохранению работоспособности и жизнедеятельности человека. Поэтому изысканию возможностей их улучшения постоянно уделяется большое внимание.

При анализе условий труда и отдыха прежде всего устанавливается, насколько существующие условия ведения работ и установленный режим труда и отдыха соответствуют требованиям законодательства о труде (см. гл. V и X КЗоТ), а также действующим правилам и нормам по технике безопасности и производственной санитарии (см. гл. X).

При проведении этого анализа самым тщательным образом изучаются следующие вопросы: тяжесть труда, санитарно-гигиенические и эстетические условия труда, рациональность установленного режима труда, а также отдыха.

Тяжесть труда определяется прежде всего величиной затрат физической и нервной энергии человека в процессе работы. Поэтому для определения тяжести труда выясняются рабочая поза, высота подъема и удаления изделий, их вес и сменный грузооборот, число движений рабочих органов человека в единицу времени, уровень напряжения внимания, зрения, слуха, степень сложности выполняемых расчетов, ответственности и опасности работы и др. Выявляются также возможности снижения отрицательного влияния всех этих факторов на тяжесть и напряженность труда.

Анализ санитарно-гигиенических и эстетических условий ведения работ позволяет выяснить метеорологические условия (температуру, влажность и скорость движения воздуха), загрязненность воздуха, излучение производственных источников, освещенность, степень производственных шумов и вибрации на рабочих местах, рациональность цветового оформления рабочих мест и производственных помещений, озеленение территории цехов и предприятия в целом. Подробное изучение этих вопросов облегчает разработку конкретных мероприятий, направленных на дальнейшее улучшение санитарно-гигиенических и эстетических условий труда.

Особое внимание уделяется изучению внутрисменного режима труда и отдыха, организация которого занимает центральное место во всей работе по разработке рационального режима труда и отдыха. При этом устанавливается, насколько принятый внутрисменный режим труда и отдыха обеспечивает устойчивую и высокую выработку рабочих в течение смены, способствуют ли в полной мере решению данной задачи продолжительность и чередование кратковременных перерывов на отдых в течение рабочего времени. Выявляются возможности введения более рационального режима регламентированных перерывов и условий для активного отдыха, более ритмичного хода производственного процесса, использования функционального

музыкального сопровождения трудового процесса исходя из конкретных условий того или иного участка производства.

Важное значение имеют изучение недельного режима труда и отдыха и выяснение возможностей его дальнейшего совершенствования (сокращение времени ночной работы, равномерность междусменного отдыха и др.), а также годового режима труда и отдыха (правильное чередование отпусков, создание условий для эффективного проведения отпуска и др.).

Анализ организации производственного обучения кадров и состояния трудовой дисциплины (см. гл. IV, V и XI). При изучении состояния производственного обучения первостепенное значение имеет выяснение того, насколько действующая сеть обучения работающих соответствует по своему количественному и профессиональному составу действительным потребностям производства. Устанавливается, рабочих тех ли специальностей и в нужном ли количестве подготавливают на производстве; выясняется, насколько целесообразно с точки зрения потребностей производства организована сеть производственно-технического обучения (курсы повышения квалификации рабочих, курсы целевого назначения и обучения вторым профессиям, школы передового производственного опыта и др.). Особое внимание обращается на изучение практики организации и работы школ коммунистического труда.

В целях повышения качества производственного обучения выявляются возможности улучшения состава преподавателей и инструкторов производственного обучения, оснащения учебного процесса современным оборудованием, наглядными пособиями и т. п.

При изучении состояния трудовой дисциплины главное внимание уделяется выяснению причин нарушений трудовой дисциплины, с тем чтобы можно было наметить конкретные меры, направленные на их устранение.

Анализ использования материальных и моральных стимулов к труду. При изучении этого вопроса устанавливается эффективность действующих систем заработной платы (см. гл. XVII, § 2), их влияние на успешное решение основных задач того или иного производственного участка (ускорение технического прогресса, рост производительности труда, повышение качества продукции, снижение издержек производства и др.). Выясняется, имеются ли

на каждом рабочем месте условия, обеспечивающие эффективность действующих систем оплаты труда (обоснованные нормы труда, строгий контроль за объемом и качеством выполненных работ, соответствие показателей премирования характеру основных задач каждого производственного участка, экономическое обоснование избранной системы оплаты труда и др.). Только глубокий анализ экономической эффективности действующих систем оплаты труда позволяет наметить конкретные меры, направленные на дальнейшее повышение их эффективности.

Материальное стимулирование труда органически связано с его моральным стимулированием. Значение последнего все более возрастает (см. гл. XII, § 2). В связи с этим детально изучается использование на предприятии не только материального, но и морального стимулирования труда (присвоение почетных званий, объявление благодарностей, создание деловой товарищеской обстановки в работе и др.).

Глубокое изучение всех этих вопросов позволяет определять и оперативно осуществлять конкретные меры, направленные на дальнейшее усиление материальных и моральных стимулов к труду.

Анализ организации социалистического соревнования. В этой работе руководствуются прежде всего (см. гл. XIII) постановлением ЦК КПСС «О дальнейшем улучшении организации социалистического соревнования», наметившим конкретные пути совершенствования организации социалистического соревнования в современных условиях.

Изучая вопросы организации социалистического соревнования, выясняют возможности все более широкого охвата им работающих, расширения сферы применения наиболее прогрессивных его форм (соревнование и конкурсы по профессиям, индивидуальные планы повышения производительности труда на каждом рабочем месте, использование договорных начал в соревновании и др.). Особое внимание уделяют изучению характера принятых социалистических обязательств (конкретность и обоснованность обязательств, их соответствие главным целям и задачам соревнующихся в данном плановом периоде и др.).

Важно также выяснить, как организован учет и показ хода соревнования, пропаганда опыта передовиков

социалистического соревнования, форм и порядка их поощрения и др.

Всесторонний анализ организации социалистического соревнования облегчает разработку конкретных мер по дальнейшему повышению его действенности и жизненности.

Анализ нормирования труда. Как было показано выше (см. гл. XIV, § 2), нормирование труда является той основой, без которой невозможна организация труда на научной основе. Поэтому анализ и совершенствование самого нормирования труда, расширение сферы применения нормирования, повышение его научного уровня, более широкое применение единых и типовых норм труда, все более полное использование в практике нормирования труда рабочих и служащих отраслевых и межотраслевых нормативов занимают одно из центральных мест во всей работе по анализу и совершенствованию организации труда на предприятиях.

§ 2. Планирование и внедрение мероприятий по НОТ

Глубокий и точный комплексный анализ всех сторон организации труда дает достаточно полный материал для разработки мероприятий, направленных в основном на устранение недостатков в организации труда. Но задача всей работы по совершенствованию организации труда состоит в том, чтобы в наибольшей степени приблизить ее уровень к современному уровню науки, техники и технологии производства. Поэтому разработка мероприятий проводится не только с целью устранения недостатков в организации труда, но и с целью максимального использования всего нового и прогрессивного, достигнутого наукой и накопленного практикой.

Разработанные таким образом мероприятия сводятся в общий «План научной организации труда рабочих, ИТР и служащих», являющийся составной частью «Плана повышения эффективности производства», который, в свою очередь, представляет собой один из важнейших разделов техпромфинплана предприятия. Планы НОТ разрабатываются одновременно с планами других разделов техпромфинплана предприятия в тесной взаимосвязи с ними.

Общий план НОТ предприятия включает мероприятия отдельно по предприятию, по цехам и службам, по

производственным участкам и по конкретным рабочим местам.

В раздел общезаводских мероприятий входят такие, которые подлежат осуществлению во всех цехах предприятия или в их группе (например, мероприятия по перераспределению рабочей силы между подразделениями предприятия в соответствии с действительной потребностью производства, по обеспечению согласованности во времени работы структурных подразделений в целях достижения ритмичности производства, по разработке и внедрению прогрессивных нормативных материалов по труду и т. п.).

В цеховые планы НОТ сначала включаются общецеховые мероприятия, а затем мероприятия, осуществляемые на отдельных производственных участках и рабочих местах.

Планы НОТ на производственных участках состоят прежде всего из мероприятий, направленных на обеспечение синхронности в работе отдельных рабочих мест, улучшение порядка обслуживания рабочих мест, внедрение прогрессивных форм организации труда на рабочих местах и т. п.

В планы НОТ на рабочих местах входят мероприятия по совершенствованию их специализации, планировки и оснащению всем необходимым для эффективного ведения работ, а также мероприятия по внедрению наиболее рациональных приемов и методов труда, улучшению санитарно-гигиенических и психофизиологических условий труда и др.

По каждому мероприятию устанавливаются сроки их выполнения и ответственные исполнители. При определении сроков учитываются рациональная последовательность реализации мероприятий, их значимость и сложность, финансовые возможности. В первую очередь планируются мероприятия по улучшению организации труда на тех производственных участках, которые лимитируют рост производства продукции предприятием, т. е. являются «узкими» местами.

По каждому включенному в план НОТ мероприятию рассчитывается ожидаемая экономическая эффективность от его внедрения [1].

---

[1] См. Методика определения экономической эффективности мероприятий НОТ. М., НИИ труда, 1970; «Социалистический труд», 1970, № 11, с. 95—109.

В целях разработки оптимальных и действенных планов НОТ, обеспечивающих наиболее полное использование внутрипроизводственных резервов, при их составлении широко используются предложения по улучшению организации труда, поступившие от рабочих, инженерно-технических работников и служащих, а также от творческих бригад (групп), изучавших состояние организации труда.

Подготовленный таким образом проект плана НОТ согласовывается с руководителями подразделений и служб предприятия, а по срокам реализации мероприятий — с их ответственными исполнителями, обсуждается общественностью предприятия и окончательно утверждается руководителем предприятия по согласованию с ФЗМК профсоюза.

После утверждения плана наступает самый ответственный этап работы — осуществление запланированных мероприятий по совершенствованию организации труда. На данном этапе выполняются следующие виды работ:

1) *подготовка к внедрению* запланированных мероприятий (доведение заданий до исполнителей, подготовка необходимой организационной и технологической оснастки, перепланировка рабочих мест и т. п.);

2) *непосредственное внедрение* запланированных мероприятий, предполагающее как оснащение рабочих мест запроектированными техническими средствами (организационной и технологической оснасткой, аппаратурой, приборами и т. п.), так и подготовку самих рабочих к работе в условиях запроектированной организации (обучение рабочих предусмотренным приемам и методам труда; ознакомление их с новыми нормами труда, соответствующими новым организационно-техническим условиям производства; разъяснение рабочим порядка оплаты их труда и материального и морального поощрения за освоение и внедрение вновь вводимой более прогрессивной системы организации труда и т. п.);

3) *освоение и прочное закрепление* вновь внедряемой системы организации труда, исключающее возврат к более привычной, но менее прогрессивной системе организации труда. Успешное решение этой трудной задачи предполагает: постоянное обеспечение всех условий выполнения работ, предусмотренных вновь внедряемой системой организации труда (наличие предусмотренной исправной

организационной и технологической оснастки, постоянное поддержание запроектированного порядка обслуживания рабочих мест и др.); постоянный контроль и оказание оперативной помощи рабочим в освоении запроектированных приемов и методов выполнения производственных операций, а также вновь вводимых норм выработки (времени, обслуживания), обеспечение эффективной системы материального поощрения работника за более производительный труд в условиях новой системы организации труда, а также использование форм морального поощрения передовиков в освоении новой системы организации труда и др.

Важным условием успешного осуществления работ на всех этапах внедрения научной организации труда является активное участие в этой работе широких кругов работающих и полное использование оправдавших себя форм активизации их творческой деятельности: социалистического соревнования, коллективных договоров, постоянно действующих производственных совещаний, научно-технических обществ, обществ изобретателей и рационализаторов и др.

РАЗДЕЛ ТРЕТИЙ

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

ГЛАВА XVI

ОБЩЕЕ ПОНЯТИЕ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

§ 1. Основные принципы организации заработной платы

Под организацией оплаты труда понимается совокупность мероприятий, направленных на обеспечение вознаграждения работников социалистического производства за их труд в зависимости от его количества и качества и на создание на этой основе их материальной заинтересованности в конечных результатах своего труда.

Правильная оплата труда при социализме предполагает строжайшее соблюдение и последовательное осуществление следующих важнейших принципов ее организации:

а) **принцип оплаты труда по его количеству и качеству** (ст. 77 КЗоТ). Он обеспечивает материальную заинтересованность трудящихся в результатах производства, стимулирует рост производительности их труда, повышение квалификации, совершенствование техники и организации производства, а также способствует воспитанию людей в духе честного, коммунистического отношения к труду. В Директивах XXIV съезда КПСС еще раз подчеркивается необходимость совершенствовать оплату труда в соответствии с его количеством и качеством;

б) **принцип неуклонного повышения уровня оплаты** труда как основного источника всевозрастающего удовлетворения материальных и культурных потребностей членов социалистического общества. Уровень средней заработной платы рабочих и служащих в нашей стране неуклонно повышается. Так, в восьмой пятилетке средняя заработная

плата рабочих и служащих выросла на 26%, а в текущем пятилетии она вновь будет повышена более чем на 22%;

в) **принцип опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы.** Соблюдение этого принципа способствует уменьшению затрат по заработной плате на производство единицы продукции, снижению ее себестоимости, а следовательно, и повышению эффективности и рентабельности социалистического производства. Так, при росте средней заработной платы в текущем пятилетии на 22,4% рост производительности труда в промышленности должен составить 38,8%, в строительстве — 37, а в сельском хозяйстве —37—40%;

г) **принцип дифференциации уровня оплаты труда различных групп и категорий работающих.** Он направлен против уравниловки в оплате труда и практически осуществляется через общегосударственную систему внутриотраслевого, межотраслевого и районного регулирования заработной платы, предусматривающую повышенную оплату высококвалифицированного, тяжелого и более интенсивного труда, а также труда, протекающего во вредных для здоровья условиях, повышенную оплату труда в ведущих отраслях промышленности и народного хозяйства, в перспективных в экономическом отношении районах страны с тяжелыми природно-климатическими условиями, испытывающими недостаток в рабочей силе. В Директивах XXIV съезда КПСС указано на необходимость улучшения соотношений в оплате труда по отраслям народного хозяйства и по категориям работников с учетом условий их труда и квалификации, намечен ряд конкретных мероприятий, направленных на улучшение районного регулирования заработной платы;

д) **принцип единства государственной экономической политики в области заработной платы.** Этот принцип направлен против узковедомственного и местнического подхода к организации оплаты труда и осуществляется путем строжайшего соблюдения действующего ныне порядка, при котором все исходные нормативы, определяющие размер оплаты труда (тарифные ставки, должностные оклады, районные коэффициенты к заработной плате и др.), устанавливаются только правительством СССР. В Программе КПСС обращается внимание на необходимость проведения единой государственной политики в области технического прогресса, оплаты труда и др.

§ 2. Составные части организации оплаты труда

Важнейшими составными частями организации оплаты труда являются нормирование труда, тарифное нормирование заработной платы, разработка форм и систем оплаты труда.

Нормирование труда. При организации заработной платы количество труда, затрачиваемого каждым работником в общественном производстве, измеряется с помощью нормирования труда.

Нормирование труда обеспечивает разработку и правильное применение всесторонне обоснованных норм затрат труда, необходимых для его оплаты [1].

При индивидуальной организации труда рабочих-сдельщиков разрабатываются нормы времени или нормы выработки. От качества этих норм прежде всего зависит точность измерения и учета количества труда, затрачиваемого рабочими, и правильность его оплаты.

При бригадной организации труда рабочих-сдельщиков наряду с нормами выработки (времени) для бригады рабочих в целом необходимо разрабатывать нормы обслуживания, позволяющие определять рациональный количественный и качественный состав бригады.

Не менее важное значение разработка и правильное использование обоснованных норм обслуживания и нормативов численности работающих (штатных нормативов) имеют при организации и оплате труда рабочих-повременщиков, инженерно-технических работников, служащих и младшего обслуживающего персонала.

Таким образом, наличие и правильное использование обоснованных норм затрат труда, определяющих объем работы, который должен выполнить каждый работник в течение определенного времени, — одно из основных условий наиболее полного осуществления социалистического принципа распределения по труду.

Тарифное нормирование заработной платы. Оно имеет своей целью разработку и правильное применение обоснованных ставок и нормативов для оплаты различных видов

---

[1] Следует подчеркнуть, что всесторонне обоснованные нормы затрат труда имеют важное значение не только для организации оплаты труда, но и для правильной организации труда в целом, планирования производства, обеспечения повышения производительности труда и др.

труда в зависимости от его качественных особенностей и тех условий, в которых он протекает.

Тарифное нормирование заработной платы рабочих осуществляется посредством тарифной системы оплаты их труда. Составными элементами тарифной системы являются тарифные ставки и сетки, тарифно-квалификационные справочники и районные коэффициенты к заработной плате.

Тарифная система оплаты труда рабочих представляет собой совокупность нормативов, с помощью которых дифференцируется и регулируется их заработная плата. Практическое использование тарифной системы оплаты труда рабочих позволяет определять уровень оплаты труда различных групп и категорий рабочих на каждом предприятии, в различных отраслях промышленности и народного хозяйства, экономических районах страны.

Тарифное нормирование заработной платы руководящих, инженерно-технических работников, служащих и младшего обслуживающего персонала осуществляется посредством схем должностных окладов (и общих с рабочими районных коэффициентов к заработной плате).

С помощью схем должностных окладов труд инженерно-технических работников, служащих и младшего обслуживающего персонала оценивается прежде всего с точки зрения его качества (квалификации) и условий, в которых он протекает. Применение этих схем дает возможность определить уровень оплаты труда различных групп и категорий инженерно-технических работников, служащих и младшего обслуживающего персонала на каждом предприятии в различных отраслях промышленности и народного хозяйства.

В целях обеспечения единой системы правильного регулирования заработной платы и недопущения перерасходов по заработной плате тарифная система оплаты труда и схемы должностных окладов устанавливаются и изменяются только правительством СССР.

Разработка форм и систем оплаты труда. Тарифная система оплаты труда и схемы должностных окладов, устанавливая необходимые исходные нормативы для оценки различных видов труда, не определяют, однако, порядка исчисления заработной платы работников. Поэтому разработка и практическое применение наиболее эффективных форм и систем оплаты труда, устанавливающих

строго определенный порядок исчисления заработной платы по каждой группе и категории работающих в зависимости от количества и качества затраченного ими труда, являются неотъемлемой составной частью организации оплаты труда.

В практике организации оплаты труда у нас используются две основные формы заработной платы — повременная и сдельная (ст. 83 КЗоТ).

Повременной называется такая форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику начисляется по установленной тарифной ставке или окладу за фактически отработанное им рабочее время. При сдельной форме оплаты труда заработная плата работнику (или их группе) начисляется в заранее установленном размере за каждую единицу выполненной работы или изготовленной продукции (выраженной в производственных операциях, штуках, килограммах, кубических метрах и т. п.).

Формы оплаты труда при социализме являются средством практического осуществления социалистического принципа распределения по труду, создания материальной заинтересованности у работников предприятий в результатах своего труда, расширении и улучшении производства, повышении количественных и качественных показателей работы.

Сдельная форма заработной платы подразделяется на отдельные системы оплаты труда: прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенную сдельную и аккордную. В зависимости от формы организации труда эти системы в свою очередь подразделяются на индивидуальные и коллективные (бригадные).

При введении сдельной оплаты труда необходимо соблюдать некоторые общие условия, нарушение которых может резко снизить эффективность данной формы оплаты труда и нанести ущерб производству. Эти условия следующие:

правильное нормирование труда и тарификация работ;

хорошо поставленный учет выработки;

строгий контроль за качеством выполняемых работ;

соответствующая организация труда, исключающая простои, несвоевременную выдачу заданий, материалов, инструмента, нарядов на сдельную работу и т. п.

Повременная форма оплаты труда обычно подразделяется на простую повременную и повременно-премиальную

системы заработной платы, каждая из которых также должна строиться на основе строжайшего соблюдения социалистического принципа распределения по труду. Поэтому при организации повременной оплаты труда нужно соблюдать некоторые требования, обусловленные социалистическим принципом распределения по труду. К числу наиболее общих из них следует отнести:

строгий контроль за фактически отработанным временем каждым работником;

правильное присвоение рабочим-повременщикам тарифных разрядов (в строгом соответствии с их квалификацией и квалификационным уровнем выполняемых ими работ), а инженерно-техническим работникам, служащим и младшему обслуживающему персоналу — должностных окладов;

разработку и правильное применение обоснованных норм обслуживания и нормативов численности по каждой категории работающих, исключающих различную степень загрузки, а следовательно, и разный уровень затрат труда в течение рабочего дня.

Несоблюдение этих требований неизбежно порождает элементы уравниловки в заработной плате и нарушает социалистический принцип оплаты по труду.

§ 3. Основные направления совершенствования организации оплаты труда в современных условиях

Придавая большое значение правильной организации оплаты труда, Коммунистическая партия и Советское правительство постоянно проявляют заботу о ее совершенствовании.

Общим направлением дальнейшего улучшения организации оплаты труда в современных условиях является последовательное и все более полное и точное осуществление основных принципов ее правильной организации (оплата труда по его количеству и качеству, опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы и др.).

Поскольку организация оплаты труда в целом складывается из трех основных частей (нормирования труда, тарифного нормирования заработной платы, разработки

форм и систем оплаты труда), постольку ее совершенствование осуществляется комплексно, т. е. одновременно улучшается каждая из трех ее составных частей.

В решениях XXIV съезда КПСС намечен целый ряд конкретных мероприятий, направленных на дальнейшее совершенствование организации оплаты труда [1].

Так, в Директивах XXIV съезда КПСС поставлена задача улучшить нормирование труда, расширить применение технически обоснованных норм, с тем чтобы оплата труда каждого работника соответствовала его трудовому вкладу в общественное производство. Для успешного решения этой задачи необходимо осуществлять прежде всего следующие мероприятия:

расширение сферы научно обоснованного нормирования труда, т. е. разработку всесторонне обоснованных норм затрат труда для всех без исключения категорий работающих (рабочих, инженерно-технических работников, служащих и др.);

совершенствование самих методов разработки и всестороннего обоснования различных норм затрат труда, с тем чтобы эти нормы были одинаковыми по напряженности, реальными и в то же время прогрессивными, ориентирующими каждого работника на достижение все более высоких результатов своего труда;

подготовку кадров, занимающихся нормированием труда, так как только всесторонне подготовленным в области нормирования труда работникам посильно решить эту весьма сложную и трудную задачу, имея при этом в виду, что нормирование труда в настоящее время на многих предприятиях ведется все еще неудовлетворительно.

Директивами XXIV съезда КПСС на девятую пятилетку намечен целый комплекс конкретных мероприятий по дальнейшему совершенствованию тарифного нормирования заработной платы. Перечислим важнейшие из них:

повышение минимума заработной платы рабочих и служащих до 70 руб. в месяц при одновременном повышении тарифных ставок и окладов среднеоплачиваемых категорий работников с учетом народнохозяйственного значения той или иной отрасли промышленности и народного

---

[1] См. Материалы XXIV съезда КПСС. М., Политиздат, 1971, с. 176—178, 272—274.

хозяйства, условий труда и квалификации работников. При введении новых тарифных ставок и окладов предусматривается более высокий процент их увеличения для рабочих квалифицированных профессий, конструкторов, технологов и других специалистов, от работы которых существенно зависит ускорение технического прогресса;

повышение тарифных ставок среднеоплачиваемых категорий рабочих, которое существенно улучшит дифференциацию оплаты их труда в зависимости от квалификационного уровня (разряда). Это неизбежно приведет к упорядочению внутренней структуры действующих ныне тарифных сеток, их унификации;

введение нового Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих с одновременным повышением тарифных ставок, что обеспечит единый подход к тарификации труда рабочих по отраслям производства;

введение с целью лучшего обеспечения кадрами перспективных в экономическом отношении районов страны, районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих предприятий и организаций, расположенных в Западной Сибири, на Урале, в отдельных районах Казахстана и Средней Азии, для которых эти коэффициенты в настоящее время не установлены, а также повышение действующих районных коэффициентов к заработной плате работников некоторых отраслей в ряде районов Дальнего Востока и Восточной Сибири, расширение льгот для работающих в некоторых районах Европейского Севера [1].

Все эти мероприятия усилят роль тарифной системы, позволят улучшить нормирование труда, обеспечат более правильные соотношения в заработной плате работников в зависимости от квалификации и условий их труда, а также в заработной плате по отраслям и районам страны.

Большое значение в текущем пятилетии придается и дальнейшему *совершенствованию действующих форм и систем оплаты труда*.

[1] Эти мероприятия проводятся и будут осуществляться постепенно по районам страны и отраслям хозяйства. Так, уже в 1972 г. были расширены льготы рабочим и служащим в районах Архангельской области, Карельской АССР и Коми АССР, введены, а в некоторых случаях повышены районные коэффициенты к заработной плате в отдельных местностях Туркменской ССР и др.

В этой области, особенно в связи с проведением хозяйственной реформы и созданием на предприятиях фондов материального поощрения, осуществляются конкретные мероприятия, направленные на повышение стимулирующей роли форм и систем оплаты труда в деле ускорения технического прогресса, повышения производительности труда, снижения издержек производства и улучшения качества продукции. К числу таких мероприятий следует прежде всего отнести:

все более широкое премирование рабочих (главным образом из фонда материального поощрения) не только за количественные показатели их работы (выполнение и перевыполнение планов по выпуску продукции, перевыполнение технически обоснованных норм выработки и др.), но и за качественные (повышение сортности выпускаемой продукции, сокращение брака и др.), а также за экономию материальных ресурсов (сырья, материалов и др.);

закрепление и дальнейшее улучшение оправдавшей себя системы премирования руководящих, инженерно-технических работников и служащих, занятых в аппарате управления предприятием в целом и отвечающих за работу всего предприятия, по основным показателям образования фондов материального поощрения, т. е. по показателям, характеризующим работу всего коллектива предприятия (см. стр. 273);

практическую проверку эффективности и дальнейшее улучшение системы премирования руководящих, инженерно-технических работников и служащих подразделений предприятий (цехов, участков и др.) в направлении выбора и установления для них таких показателей премирования, которые в наибольшей степени соответствуют условиям производства и характеру основных задач, решаемых на том или ином производственном участке (повышение производительности труда, снижение себестоимости продукции и др.).

Перечисленные основные направления совершенствования систем оплаты труда в промышленности касаются лишь наиболее общих и актуальных задач. Разумеется, что совершенствование действующих систем оплаты труда должно постоянно занимать внимание коллектива каждого промышленного предприятия и осуществляться с учетом конкретных условий производства и специфики отдельных видов работ.

ГЛАВА XVII

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОЧИХ

§ 1. Тарифная система оплаты труда рабочих

Как уже указывалось, основными элементами тарифной системы оплаты труда рабочих являются тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные ставки и районные коэффициенты к заработной плате [1]. В совокупности они дают возможность осуществлять необходимую дифференциацию и регулирование уровня оплаты труда различных групп и категорий рабочих в зависимости от их квалификации и условий труда.

Тарифно-квалификационные справочники. При организации оплаты труда приходится сталкиваться со множеством разнообразных видов работ, выполняемых рабочими. Если в каждом отдельном случае сравнительно просто измерить количество труда, затрачиваемого рабочими на выполнение той или иной работы (по затратам рабочего времени и нормам затрат труда), то значительно сложнее измерить его качество. Измерять же качество труда необходимо, так как оплата производится не только в соответствии с количеством труда, но и в соответствии с его качеством.

Качество труда, который рабочий затрачивает на ту или иную работу, характеризуется степенью ее сложности, точности и ответственности. Поэтому для оценки качества труда все работы, встречающиеся в отраслях производства, разбиваются в соответствии с их сложностью, точностью и ответственностью на несколько квалификационных

---

[1] В некоторых отраслях промышленности на отдельных участках производства практически применяются не все перечисленные элементы тарифной системы.

групп, каждой из которых присваивается соответствующий квалификационный тарифный разряд.

Порядковый номер тарифного разряда работы показывает, к какой квалификационной группе она отнесена. Простейшие, т. е. наименее квалифицированные, работы относятся к I тарифному разряду. По мере возрастания квалификационного уровня работ повышается и порядковый номер их тарифного разряда. Работы, отнесенные к более высоким тарифным разрядам и, следовательно, требующие затрат более квалифицированного труда, оплачиваются выше, чем работы, отнесенные к низшим разрядам.

При организации оплаты труда осуществляется не только тарификация работ, т. е. отнесение работ к определенному тарифному разряду, но и тарификация рабочих, т. е. присвоение рабочим тарифных разрядов, соответствующих их квалификационной подготовке. Основным критерием для присвоения тому или иному рабочему определенного тарифного разряда служит наличие у него профессиональных знаний и трудовых навыков, необходимых для выполнения работ, отнесенных к данному тарифному разряду.

Для того чтобы обеспечить единый и правильный подход к оценке уровня квалификационной подготовки рабочих и присвоению им тарифных разрядов на предприятиях отдельных отраслей производства, необходимо иметь заранее разработанные квалификационные требования (характеристики), определяющие объем профессиональных знаний (что должен знать рабочий) и трудовых навыков (характеристику работ, которые должен уметь выполнять рабочий), которыми должен обладать рабочий определенного разряда по каждой профессии и специальности.

Такие квалификационные характеристики по большинству работ содержат, кроме того, примеры наиболее типичных и распространенных работ, выполняемых в данной отрасли производства рабочими каждой профессии (специальности) и разряда. Это облегчает тарификацию работ, а также проверку («пробу») трудовых навыков рабочих при установлении им квалификационных тарифных разрядов.

Для примера приведем одну из квалификационных характеристик.

Токарь I разряда

Характеристика работ. Токарная обработка (обточка наружных цилиндрических поверхностей, подрезка, сверление и отрезка) простых деталей с небольшим количеством переходов (до трех) по 5—7-му классам точности на токарном станке с применением нормального режущего инструмента и универсальных приспособлений, с соблюдением последовательности обработки и режимов резания в соответствии с технологической картой или указаниями мастера. Обработка деталей средней сложности по 4-му классу точности на специализированных станках, налаженных для обработки определенных деталей или операций.

Должен знать: правила управления и ухода за простыми токарными станками, наименование и назначение их важнейших частей; наименование и маркировку обрабатываемых материалов; назначение и условия применения наиболее распространенных простых приспособлений, простого контрольно-измерительного инструмента; наименования применяемых охлаждающих жидкостей и масел.

Примеры работ:

1) бородки и керны — полная токарная обработка;

2) зубила пневматические — токарная обработка хвостиков;

3) пробки, шпильки диаметром до 24 *мм* — токарная обработка;

4) шайбы диаметром до 50 *мм* — полная токарная обработка.

По мере повышения разряда токаря объем квалификационных требований к нему повышается. К профессиональным знаниям и производственным навыкам токаря высшей квалификации (VI разряда) предъявляются самые высокие требования.

Сборники, содержащие квалификационные характеристики, получили название тарифно-квалификационных справочников.

Тарифно-квалификационный справочник — это важный нормативный документ, от совершенства которого во многом зависит правильность оценки качества труда и его оплаты.

Для того чтобы тарифно-квалификационные справочники давали возможность более правильно и точно определять квалификационный уровень работ и рабочих, они должны:

во-первых, отражать достигнутый уровень техники, организации труда и производства, а также передовой производственный опыт;

во-вторых, охватывать рабочих всех профессий и специальностей, занятых в той или иной отрасли производства;

в-третьих, содержать признаки, характеризующие различия в уровне квалификационной подготовки рабочих смежных разрядов и позволяющие безошибочно производить тарификацию работ и рабочих;

в-четвертых, содержать примеры тех работ, которые действительно являются характерными для определенной отрасли производства, профессии (специальности) и разряда.

И наконец, тарифно-квалификационные справочники должны быть разработаны по единой научно обоснованной методике, предусматривающей одинаковый объем квалификационных требований, которые предъявляются к рабочим одной и той же или однородной специальности (профессии) и разряда в различных отраслях производства, выполняющим работу в одинаковых организационно-технических условиях. Возможность установления разных разрядов рабочим, имеющим одинаковую квалификацию, при этом исключается.

В настоящее время применяются тарифно-квалификационные справочники двух видов: отраслевые — для тарификации работ (рабочих), характерных для определенной отрасли производства, и единый межотраслевой — для тарификации труда рабочих так называемых сквозных профессий, т. е. таких, которые имеются во многих отраслях производства. В девятой пятилетке вместо двух указанных типов справочников вводится «Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих», обязательный для всех отраслей.

В связи с непрерывным совершенствованием техники и организации производства тарифно-квалификационные справочники периодически пересматриваются. Изменения тарифно-квалификационных справочников утверждаются Государственным комитетом Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы после согласования с соответствующим центральным комитетом профсоюза или ВЦСПС.

Тарифные сетки. Для установления необходимых соотношений в уровне оплаты работ и рабочих, отнесенных к разным тарифным разрядам, в тарифную систему оплаты труда наряду с тарифно-квалификационным справочником включается другой нормативный документ — тарифные сетки.

Тарифная сетка представляет собой совокупность действующих в данной отрасли производства тарифных

разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Она является средством организации заработной платы, с помощью которого осуществляется дифференциация оплаты труда рабочих в соответствии с их квалификацией. В качестве примера приведем шестиразрядную тарифную сетку (табл. 18)[1].

Таблица 18

Тарифные разряды	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты	1,0	1,09	1,20	1,33	1,50	1,71
Абсолютное возрастание тарифных коэффициентов[1]	—	0,09	0,11	0,13	0,17	0,21
Относительное возрастание тарифных коэффициентов, %[1]	—	9	10	10,9	12,8	14

[1] Величины абсолютного и относительного возрастания тарифных коэффициентов в тарифных сетках не приводятся. В данном случае они даны для анализа внутренней структуры тарифной сетки.

Тарифный разряд в известной мере является показателем квалификационного уровня работ и рабочих. Однако более точное представление о соотношении квалификационного уровня работ и рабочих, отнесенных к разным тарифным разрядам, дают тарифные коэффициенты.

Величина тарифного коэффициента, соответствующего каждому разряду, показывает, во сколько раз уровень оплаты работ (рабочих) данного разряда превышает уровень оплаты простейших работ, отнесенных к I разряду.

Соотношение между тарифными коэффициентами, соответствующими крайним разрядам тарифной сетки, принято называть диапазоном тарифной сетки. В приведенной в табл. 18 тарифной сетке диапазон составляет 1 : 1,71.

Величина относительного возрастания каждого последующего тарифного коэффициента по сравнению с предыдущим показывает, на сколько процентов уровень оплаты работ (рабочих) данного разряда превышает уровень оплаты работ (рабочих) предыдущего разряда.

---

[1] Тарифные коэффициенты в этой сетке определены путем деления тарифных ставок соответствующих разрядов на тарифную ставку I разряда (см. табл. 19) и даны с некоторым округлением.

Величина абсолютного и относительного возрастания тарифных коэффициентов имеет значение для обеспечения правильной дифференциации оплаты труда рабочих в зависимости от квалификационного уровня выполняемых ими работ. Степень возрастания тарифных коэффициентов должна соответствовать степени повышения квалификационного уровня работ, отнесенных к вышестоящему разряду.

Необоснованное занижение величины возрастания тарифных коэффициентов приводит к возникновению элементов уравниловки в оплате труда и снижает личную материальную заинтересованность рабочих в повышении своей квалификации. И наоборот, искусственное завышение величины возрастания тарифных коэффициентов неоправданно увеличивает разрыв в уровне оплаты рабочих высших и низших разрядов.

Следует иметь в виду, что в связи с техническим прогрессом и всевозрастающей механизацией простейших работ разрыв в квалификационном уровне работ, выполняемых рабочими высших и низших разрядов, несколько сокращается. В результате происходят серьезные изменения и в составе рабочей силы. Рабочих, выполняющих самые простые ручные работы, становится все меньше.

Кроме того, предприятия все больше пополняются рабочей силой за счет молодежи, имеющей хорошую общеобразовательную и профессионально-техническую подготовку. Все это до некоторой степени выравнивает уровень квалификации рабочих.

В связи с этим процессом тарифные сетки должны периодически изменяться в сторону сужения их диапазона, а следовательно, сокращения величины возрастания тарифных коэффициентов. Подобное изменение тарифных сеток неизбежно сопровождается соответствующим сокращением разрыва в уровне оплаты рабочих, отнесенных к высшим и низшим разрядам.

В практике организации оплаты труда рабочих применялись тарифные сетки, имеющие равномерное относительное возрастание тарифных коэффициентов. В настоящее время, как правило, применяются тарифные сетки, имеющие постепенно возрастающее абсолютное и относительное увеличение тарифных коэффициентов, т. е. тарифные сетки, построенные по возрастающей кривой. Так, в приведенной тарифной сетке (см. табл. 18) величина

абсолютного возрастания тарифных коэффициентов повышается с 0,09 до 0,21, а величина относительного возрастания тарифных коэффициентов постепенно увеличивается с 9 до 14%.

Тарифные сетки, построенные по возрастающей кривой, считаются наиболее эффективными, так как они создают личную материальную заинтересованность рабочих в повышении своей квалификации и в переходе из низших разрядов в высшие. Тарифные сетки, построенные по затухающей кривой, наоборот, снижают личную материальную заинтересованность рабочих в повышении своей квалификации и поэтому не находят применения.

В промышленности применяются тарифные сетки, имеющие различное число разрядов. Число тарифных разрядов зависит прежде всего от характера производственного процесса, от сложности технологического процесса, сложности и разнообразия работ, встречающихся в данной отрасли производства. При установлении числа разрядов в тарифной сетке учитывается также и то, что всякое необоснованное его увеличение (в пределах того же диапазона) неизбежно приводит к необходимости уменьшать величину относительного возрастания тарифных коэффициентов, а это снижает материальную заинтересованность рабочих в повышении своей квалификации и делает тарифную сетку менее эффективной.

Следует заметить, что число разрядов в тарифных сетках не является неизменным и постоянным. Как отмечалось, технический прогресс и механизация простейших работ приводят к некоторому сближению квалификационного уровня работ (рабочих), отнесенных к высшей и низшей квалификационным группам. Поэтому необходимо тарифные сетки периодически пересматривать и вводить сетки с меньшим числом разрядов. Например, в машиностроении вместо восьмиразрядной тарифной сетки в период упорядочения заработной платы была введена шестиразрядная сетка. Число разрядов в тарифных сетках сокращено и в других отраслях промышленности.

Уменьшение числа разрядов и степени возрастания тарифных коэффициентов в тарифных сетках сопровождается некоторым сужением их диапазона. При введении тарифных сеток с несколько суженным диапазоном сокращаются разрывы в уровне оплаты труда рабочих высших и низших разрядов и происходит более ускоренный рост

уровня заработной платы у низко- и среднеоплачиваемых групп рабочих.

Тарифные сетки будут изменяться и в дальнейшем. Все бо́льшие массы неквалифицированных рабочих и служащих, указывается в Программе КПСС, станут квалифицированными, а уменьшение разницы в уровне квалификации и производительности труда будет сопровождаться последовательным сокращением различий в уровне оплаты.

Таким образом, можно сформулировать некоторые основные требования, которым должны отвечать тарифные сетки.

Во-первых, тарифные сетки как средство дифференциации заработной платы рабочих в зависимости от их квалификации должны строиться так, чтобы у рабочих появлялся вполне обоснованный и реальный материальный стимул к повышению своей квалификации.

Во-вторых, тарифные сетки не должны иметь неоправданно широкого диапазона, вызывающего завышенный разрыв в заработной плате рабочих высших и низших разрядов, или суженного диапазона, порождающего уравниловку в оплате квалифицированного и менее квалифицированного труда.

В-третьих, тарифные сетки следует строить по возрастающей кривой, так как сетки, построенные по затухающей кривой, порождают элементы уравниловки в оплате труда рабочих и снижают их личную материальную заинтересованность в повышении квалификации.

В-четвертых, тарифные сетки должны содержать количество разрядов, необходимое для классификации по квалификационному признаку всех видов работ, встречающихся в данной отрасли производства.

И наконец, тарифные сетки должны быть максимально унифицированы, так как их необоснованная множественность приводит лишь к путанице в заработной плате и порождает элементы уравниловки в оплате труда.

Тарифные ставки. Наличие тарифно-квалификационных справочников и тарифных сеток в тарифной системе заработной платы не дает еще возможности определять абсолютный размер оплаты труда различных групп рабочих, выраженный непосредственно в денежной форме. Поэтому в тарифную систему обязательно включается такой важнейший элемент, как тарифные ставки.

Тарифная ставка представляет собой выраженный в денежной форме абсолютный размер оплаты труда в единицу рабочего времени. В зависимости от избранных единиц рабочего времени тарифные ставки бывают часовые, дневные, месячные (оклады).

Тарифная ставка является основной исходной нормативной величиной, определяющей размер оплаты труда. При определении заработка (у рабочих-повременщиков — при определении размера оплаты за отработанное время, а у рабочих-сдельщиков — при определении сдельных расценок) исходят в первую очередь из величины тарифной ставки. Следовательно, размер заработка рабочего при прочих равных условиях зависит прежде всего от величины тарифных ставок.

Устанавливая различный размер тарифных ставок, можно регулировать уровень заработной платы и дифференцировать оплату труда разных групп рабочих.

Тарифные ставки используются как средство внутриотраслевого регулирования заработной платы рабочих. Дифференциация тарифных ставок с учетом особенностей производства осуществляется в нескольких направлениях. Основные направления внутриотраслевого регулирования уровня тарифных ставок можно проследить на примере дифференциации тарифных ставок, действующих на некоторых предприятиях (табл. 19).

Таблица 19

Категории рабочих по условиям труда и формам оплаты	Часовые тарифные ставки соответствующих разрядов, коп.					
	I	II	III	IV	V	VI
На работах с нормальными условиями труда:						
повременщики	41,8	45,5	50,3	55,7	62,7	71,7
сдельщики	44,7	48,7	53,9	59,6	67	76,7
На работах с тяжелыми и вредными условиями труда:						
повременщики	47,1	51,2	56,6	62,7	70,5	80,7
сдельщики	50,3	54,8	60,6	67	75,4	86,3
На работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда:						
повременщики	52,1	56,6	62,7	69,3	78	89,3
сдельщики	55,7	60,6	67	74,2	83,5	95,5

Анализ приведенных в табл. 19 тарифных ставок показывает:

а) установленную степень дифференциации тарифных ставок в зависимости от квалификации. Если тарифную ставку I разряда при любых условиях оплаты труда принять за 100%, то тарифная ставка II разряда будет выше примерно на 9%, III — на 20, IV — на 33, V — на 50 и VI разряда — на 71%;

б) принятую степень дифференциации тарифных ставок в зависимости от условий труда. Если тарифные ставки для рабочих любого разряда, занятых в нормальных условиях труда, принять за 100%, то тарифные ставки рабочих, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, будут выше примерно на 13%, а на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда — примерно на 25%;

в) действующую степень дифференциации тарифных ставок рабочих любого разряда и при любых условиях труда в зависимости от форм оплаты труда. Если тарифную ставку рабочего-повременщика принять за 100%, то тарифная ставка рабочего-сдельщика будет выше примерно на 7%.

Тарифные ставки используются и как средство межотраслевого регулирования заработной платы рабочих. В ведущих отраслях промышленности устанавливаются более высокие тарифные ставки.

Таким образом, тарифные ставки являются важным и универсальным средством дифференциации и регулирования заработной платы. Однако следует иметь в виду, что регулирующая роль тарифных ставок может с течением времени снижаться. По мере роста и совершенствования социалистического производства, повышения производительности труда и квалификации рабочих происходит систематический рост их средней заработной платы. Рост же средней заработной платы рабочих при неизменном уровне тарифных ставок может осуществляться только за счет перевыполнения норм выработки и всякого рода поощрительных доплат. Это приводит к снижению удельного веса тарифных ставок в общем заработке рабочих, а следовательно, и к снижению регулирующей роли тарифных ставок. Поэтому тарифные ставки периодически пересматриваются в сторону их повышения.

Тарифные ставки должны отвечать определенным требованиям, важнейшие из которых следующие:

во-первых, уровень тарифных ставок должен соответствовать уровню достигнутой заработной платы рабочих. Как показывает практика, оплата по тарифу должна занимать в заработной плате рабочих-повременщиков примерно 80%, а рабочих-сдельщиков — примерно 70%;

во-вторых, во избежание уравниловки в оплате труда тарифные ставки должны обеспечивать достаточную степень дифференциации оплаты труда различных групп рабочих в зависимости от условий труда, значения отрасли промышленности, предприятия и т. п.;

в-третьих, тарифные ставки внутри каждой отрасли промышленности должны быть в максимальной степени унифицированы, так как необоснованное множество тарифных ставок вносит путаницу в организацию оплаты труда и порождает элементы уравниловки в заработной плате;

в-четвертых, тарифные ставки, обеспечивая достаточную степень дифференциации оплаты труда различных групп рабочих, в то же время ни в коем случае не должны порождать необоснованных и завышенных разрывов в оплате их труда.

Районные коэффициенты к заработной плате. Районный коэффициент представляет собой нормативный показатель степени увеличения размера заработной платы в зависимости от местоположения предприятия (учреждения). В общей системе регулирования заработной платы районные коэффициенты к заработку имеют совершенно самостоятельное значение, и их следует рассматривать как один из составных элементов тарифной системы оплаты труда рабочих [1].

Районные коэффициенты к заработной плате являются средством межрайонного регулирования заработной платы [2].

В ходе общего упорядочения заработной платы для предприятий ряда отраслей промышленности одновременно с новыми тарифными ставками были введены районные

---

[1] Районные коэффициенты к заработной плате распространяются и на другие категории работающих.

[2] Важную роль в районном регулировании заработной платы играют также специальные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и др.

коэффициенты к заработной плате работников. При этом было установлено, что районный коэффициент начисляется на заработок не свыше 300 руб. в месяц. Если заработок превышает эту сумму, то коэффициент начисляется только на его часть, составляющую 300 руб. Причем в заработок не включаются вознаграждения за выслугу лет и надбавки за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним.

Пример. Если месячный заработок работника предприятия, на которое распространяется районный коэффициент к заработной плате, равный 1,15, составил 320 руб., то ему должно быть начислено 365 руб. ($320 + 300 \cdot 0{,}15$).

Районные коэффициенты к заработной плате для работников предприятий, расположенных в высокогорных, пустынных и безводных районах, повышаются в пределах от 10 до 40%.

По мере изменения экономических и культурно-бытовых условий и ликвидации недостатка в рабочей силе районные коэффициенты к заработной плате, так же как и все другие элементы тарифной системы, должны периодически уточняться.

§ 2. Системы оплаты труда рабочих[1]

На промышленных предприятиях наибольшее распространение получили прямая сдельная и сдельно-премиальная системы оплаты труда. Значительно меньше распространены сдельно-прогрессивная и, особенно, косвенная сдельная системы заработной платы. Широко применяются также простая повременная и особенно повременно-премиальная системы заработной платы. В зависимости от форм организации труда в промышленности используются как индивидуальная, так и коллективная оплата труда.

Прямая индивидуальная сдельная система. Она представляет собой наиболее простую систему оплаты труда, при которой заработок рабочего находится в прямой

---

[1] Конкретные системы оплаты труда для отдельных групп и категорий рабочих вводятся администрацией предприятия по согласованию с фабрично-заводским комитетом профсоюза (см. пункт 81 Положения о социалистическом государственном производственном предприятии, утвержденного постановлением Совета Министров СССР от 4 октября 1965 г. № 731, а также ст. 83 КЗоТ).

зависимости от его индивидуальной выработки и начисляется по заранее установленной расценке на каждую единицу качественно произведенной продукции.

Основу данной системы составляет сдельная расценка, которая устанавливается на каждую определенную работу (операцию) исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду работы, и нормы выработки или нормы времени на данную работу [1].

Расценки исчисляются двояким путем (ст. 105 КЗоТ). В том случае, когда применяются нормы выработки (обычно в массовом и крупносерийном производстве), расценка определяется делением тарифной ставки, соответствующей разряду работы, на норму выработки.

$$P_{\text{ед}} = T_{\text{дн}} : H_{\text{в}}, \tag{1}$$

где $P_{\text{ед}}$ — сдельная расценка на единицу выполняемой работы;

$T_{\text{дн}}$ — дневная тарифная ставка рабочего-сдельщика, соответствующая разряду работы;

$H_{\text{в}}$ — сменная норма выработки [2].

Пример. Если сменная норма выработки установлена для рабочего в размере 200 *кг* продукции и работа тарифицируется по V разряду, дневная тарифная ставка по которому равняется 6 руб., то расценка на 1 *кг* выработанной продукции составит 3 коп. (600 : 200).

Если применяются не нормы выработки, а нормы времени (обычно в единичном и мелкосерийном производстве), то расценка рассчитывается умножением тарифной ставки, соответствующей разряду работы, на норму времени.

$$P_{\text{ед}} = T_{\text{ч}} \cdot H_{\text{вр}}, \tag{2}$$

где $P_{\text{ед}}$ — сдельная расценка на единицу выполняемой работы;

---

[1] Предприятиям машиностроительной и легкой промышленности, а также резиновой обуви и резинотехнических изделий, на которых минимум заработной платы увеличен до 70 руб. в месяц, разрешено вводить повышенные до 20% расценки при работе по нормам, рассчитанным на основе межотраслевых и отраслевых нормативов.

[2] Если применяются не сменные, а средние часовые нормы выработки, то расценку следует определять делением часовой тарифной ставки на часовую норму выработки.

$T_ч$ — часовая тарифная ставка рабочего-сдельщика, соответствующая разряду работы;

$H_{вр}$ — норма времени на единицу выполняемых работ, час.

Пример. Если норма времени на обработку одного изделия установлена в размере 15 мин., т. е. 0,25 часа (15 : 60), работа тарифицируется по VI разряду, часовая тарифная ставка равняется 64 коп., то расценка на обработку одного изделия составит 16 коп. (64·0,25).

Фактический сдельный заработок рабочего по прямой индивидуальной сдельной оплате труда исчисляется путем суммирования произведений соответствующей сдельной расценки на фактическую выработку рабочего по каждому виду выполненных им работ за расчетный период.

$$З_{сд} = \sum P_{ед} \cdot B_п, \qquad (3)$$

где $З_{сд}$ — общий сдельный заработок, руб.;

$P_{ед}$ — расценка на единицу выполненных работ;

$B_п$ — фактическая выработка по каждому виду выполненных работ.

Пример. Рабочий в течение месяца обработал и сдал ОТК 500 изделий по расценке 16 коп. на 1 шт. и 900 изделий по расценке 8 коп. на 1 шт. При прямой сдельной оплате труда его месячный заработок составит 152 руб. (0,16·500 + 0,08·900).

Прямая индивидуальная сдельная система оплаты труда является довольно эффективной и простой. Она понятна каждому рабочему. При оплате труда по этой системе рабочий видит связь между своим заработком и выработкой. Это повышает его заинтересованность в увеличении личной выработки, а следовательно, и в росте производительности труда. Однако следует иметь в виду, что реальное воздействие на рост производительности труда данная система оказывает только тогда, когда она строится на основе правильно организованного технического нормирования и тарификации труда, хорошей организации обслуживания рабочих мест, строгого контроля за выработкой и качеством работ.

Создавая личную материальную заинтересованность рабочих в повышении индивидуальной выработки, прямая индивидуальная сдельная система оплаты труда в то же время слабо стимулирует их в достижении высоких показателей работы бригады, участка, смены в целом, а

также в повышении качественных показателей работы, экономном расходовании материальных ценностей. Поэтому она часто применяется в сочетании с премированием рабочих за выполнение и перевыполнение как общих, так и конкретных индивидуальных количественных и качественных показателей работы.

Сдельно-премиальная система. Это такая система оплаты труда, при которой рабочему-сдельщику сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение заранее установленных конкретных количественных и качественных показателей работы.

В соответствии с Типовым положением о премировании работников промышленных предприятий, переводимых на новую систему планирования и экономического стимулирования производства (утвержденным постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 4 февраля 1967 г. № 84/П—5, измененным и дополненным постановлением этих же органов от 28 сентября 1972 г. № 256/П—19) [1], применяя сдельно-премиальную систему оплаты труда рабочих, следует исходить из следующих основных положений [2].

1. Рабочие премируются из фонда заработной платы и фонда материального поощрения, образуемого за счет отчислений от прибыли.

Премии из фонда заработной платы выплачиваются рабочим независимо от состояния расходования фонда заработной платы по участку, цеху, производству или предприятию.

Премии рабочим из фонда материального поощрения выплачиваются в пределах части средств этого фонда, выделенных по смете на премирование рабочих.

2. Рабочие могут премироваться за индивидуальные и коллективные результаты работы по следующим показателям:

---

[1] См. Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, 1967, № 4, с. 3—10; 1972, № 12, с. 11—13.

[2] Изложенные здесь общие положения по применению сдельно-премиальной системы оплаты труда распространяются и на повременно-премиальную систему оплаты труда рабочих, которая рассматривается ниже.

выполнение и перевыполнение производственных планов по выпуску продукции и повышению производительности труда, технически обоснованных норм выработки, месячных и сменных нормированных заданий; соблюдение и сокращение сроков ремонта технологического оборудования;

повышение качества выпускаемой продукции по сравнению с техническими условиями, установленными нормативами и плановыми заданиями (повышение сортности продукции, улучшение качества руды, топлива, концентрата и полупродуктов, изготовление продукции высокого качества и сдача ее отделу технического контроля с первого предъявления);

улучшение качества выполняемых работ (соблюдение технологического режима, параметров, графиков работы, технических требований);

экономия против плана или установленных нормативов расходования сырья, материалов, инструмента, топлива и других материальных ценностей, снижение нормируемых потерь сырья при обеспечении выпуска продукции высокого качества, увеличение выхода годной продукции, повышение извлечения (отбора) цветных, драгоценных и редких металлов, химических и нефтяных продуктов; улучшение результатов хозяйственной деятельности бригады, участка, цеха, производства (по показателям реализации продукции, прибыли, себестоимости или отдельным ее элементам, рентабельности);

освоение новых норм выработки (обслуживания) при пересмотре их на основе внедрения организационно-технических мероприятий (в соответствии с пунктом 34 постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 4 октября 1965 г. № 729) [1].

Руководителям предприятий и организаций рекомендуется шире использовать премирование за рост производительности труда, снижение нормируемой трудоемкости изделий, выполнение и перевыполнение технически обоснованных норм выработки, увеличение удельного веса продукции высшей категории и новых и улучшенных товаров народного потребления, сдачу продукции с первого предъявления без дефектов, повышение удельного веса продукции высшего и первого сорта, уменьшение

---

[1] См. СП СССР, 1965, № 19, ст. 155.

брака и за другие показатели улучшения качества продукции [1].

На отдельных участках производства с учетом особенностей работы для премирования рабочих устанавливаются и другие показатели:

Премировать можно только за выполнение или перевыполнение показателей премирования или одновременно за их выполнение и перевыполнение.

Премирование за повышение качества выпускаемой продукции (выполняемых работ) должно производиться, как правило, при условии выполнения количественных показателей работы (производственного плана, норм выработки, нормированных заданий), а за выполнение и перевыполнение количественных показателей — при условии соблюдения установленных показателей качества выпускаемой продукции (выполняемых работ).

При установлении показателей и условий премирования не должна допускаться их множественность.

3. Размеры премий по профессиям и группам рабочих устанавливаются дифференцированно с учетом поставленных перед ними задач и условий производства. При этом более высокие размеры премий предусматриваются на основных работах, в производствах со сложными технологическими процессами, при освоении образцов новой техники и новых видов продукции, а также на участках, где применяются технически обоснованные нормы (выработки, обслуживания, расхода сырья, материалов и др.), разработанные на основе отраслевых или более прогрессивных, чем отраслевые, нормативов.

Максимальные размеры премий, выплачиваемых рабочим из фонда заработной платы, не должны превышать общего предельного размера премий, предусмотренного по данной отрасли действующими постановлениями правительства. Премии же, выплачиваемые из фонда материального поощрения, предельными размерами не ограничиваются.

При премировании за экономию материальных ценностей (сырья, материалов и др.) общая сумма выплачи-

---

[1] См. Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, 1972, № 12, с. 12. Эти рекомендации распространяются и на повременно-премиальные системы оплаты труда рабочих и инженерно-технических работников, которые рассматриваются ниже (см. стр. 259 и 271—279).

ваемых рабочим премий не должна превышать 50% суммы экономии, полученной по участку, бригаде, агрегату или рабочему месту, по сравнению с нормативами расхода, утвержденными вышестоящей организацией или руководителем предприятия (сумма экономии подсчитывается исходя из цен, предусмотренных планом).

4. Руководитель предприятия, руководители вышестоящих организаций, а также начальники цехов (самостоятельно или по представлению мастера) имеют право лишать отдельных рабочих премии полностью или снижать ее размер за нарушение производственных и технологических инструкций и другие производственные упущения [1]; в случае привлечения к административной или уголовной ответственности, а также применения мер общественного воздействия за хулиганство.

Лица, совершившие прогул, лишаются премии полностью или частично.

Лишение или снижение размера премий оформляется приказом (распоряжением) соответствующего руководителя с обязательным указанием причин и должно производиться только за тот расчетный период, в котором было упущение в работе.

5. Конкретные показатели и условия премирования, а также размеры премий устанавливаются ежегодно (при утверждении годового плана) руководителем предприятия по согласованию с комитетом профсоюза.

Премирование осуществляется, как правило, по результатам работы за месяц [2].

Премии, выплачиваемые по коллективным результатам работы бригады, участка, цеха, производства, распределяются между рабочими пропорционально начисленной им заработной плате. При этом руководитель предприятия или начальник цеха (производства) совместно с профсоюзной организацией может повышать или понижать премии отдельным рабочим с учетом их вклада в общие результаты работы, но не более чем на 25%.

---

[1] Перечень производственных упущений, за которые работники могут лишаться премий, устанавливается руководителем предприятия по согласованию с комитетом профсоюза.

[2] В случае необходимости руководитель предприятия по согласованию с комитетом профсоюза может устанавливать другие периоды премирования.

Основанием для начисления премий являются данные бухгалтерской отчетности, оперативного учета и лабораторного контроля.

Премии, начисленные рабочим, утверждаются руководителем предприятия или начальником цеха (производства) по представлению мастера, начальника установки или другого должностного лица, возглавляющего производственный участок.

6. Руководствуясь Типовым положением о премировании работников промышленных предприятий, руководитель предприятия по согласованию с комитетом профсоюза утверждает положения о премировании отдельных групп и категорий рабочих, на основании которых и осуществляется их премирование на предприятии. О введении в действие этих положений о премировании, а также об их изменении или отмене рабочие предприятия предупреждаются не позднее чем за две недели.

При наличии конкретных показателей премирования и учета их выполнения расчет причитающейся рабочему премии не представляет трудности и доступен каждому рабочему.

$$П_{руб} = З_{осн} \cdot П_{пр} : 100, \tag{4}$$

или

$$П_{руб} = Э_{фак} \cdot П_{пр} : 100, \tag{4а}$$

где $П_{руб}$ — общая сумма премии, руб.;

$З_{осн}$ — основной заработок рабочего за расчетный период, на который по положению начисляется премия, руб.;

$П_{пр}$ — общий процент премии, начисленной по положению;

$Э_{фак}$ — общая фактическая экономия материальных ценностей, за которую по положению выплачивается премия, руб.

Пример. Рабочий в течение месяца выполнял нормы выработки, не имел прогулов и упущений в работе и заработал по прямым сдельным расценкам 160 руб. Ему установлена премия в размере 20% за выполнение плана и по 2% сдельного заработка за каждый процент перевыполнения плана участком. При выполнении плана участком на 105% рабочему положено выплатить премию в размере 30% (20 + 2·5) его заработка, т. е. 48 руб. (160·30 : 100). Следовательно, месячный заработок с премией при этих условиях составит 208 руб. (160 + 48).

Сдельно-премиальная система оплаты труда является весьма эффективной, поэтому в последние годы она находит все большее применение в промышленности. Следует, однако, заметить, что для обеспечения эффективности данной системы при ее применении необходимо соблюдать некоторые требования [1]. К важнейшим из них можно отнести [2]:

недопустимость множественности показателей премирования, сведение их к одному-двум, действительно зависящим от результатов труда данного работника;

непременное наличие прогрессивных норм расходования сырья, материалов, электроэнергии, топлива и т. п.; обоснованных нормативов по сортности выпускаемой продукции, сроков выполнения работ и других лимитов по установленным показателям премирования, а также точный учет выполнения этих показателей [3];

обязательное экономическое обоснование премиальной системы оплаты труда с тем, чтобы ее применение не приводило к перерасходу фонда заработной платы и повышению себестоимости продукции, а для этого премиальные доплаты к заработной плате не должны превышать размеров действительной экономии, получаемой от ее применения.

В связи с тем что в зависимости от особенностей производства и характера выполняемых работ устанавливаются различные показатели премирования, к определению экономической эффективности системы оплаты труда следует подходить дифференцированно, с учетом характера показателей премирования.

Большую группу премиальных систем заработной платы составляют системы премирования работников за экономию сырья, материалов и т. п. Экономическая эффективность этих систем зависит от ряда условий:

во-первых, по ним должен оплачиваться труд только тех работников, которые непосредственно связаны с расходованием и экономией материальных ценностей, при условии выполнения ими установленных количественных и качественных показателей работы;

---

[1] См. также общие требования правильного применения сдельной оплаты труда на стр. 213.

[2] Эти требования распространяются и на повременно-премиальные системы оплаты труда.

[3] Это требование часто нарушается, что нередко приводит к необоснованной выплате премий и перерасходу заработной платы.

во-вторых, они должны быть построены на основе применения прогрессивных норм расходования материальных ценностей, учитывающих передовой опыт экономного их использования;

в-третьих, необходимы учет расходования материальных ценностей и требующаяся для этого измерительная аппаратура (счетчики электроэнергии, газа и т. п.);

в-четвертых, премирование должно быть установлено в прямой зависимости от фактически полученной экономии, чтобы размер премии не превышал 50% достигнутой экономии.

При соблюдении этих условий исключается возможность необоснованной выплаты премий за экономию материальных ценностей и обеспечивается снижение себестоимости продукции, так как не менее 50% полученной экономии по сравнению с плановыми нормами затрат материальных ценностей направляется на ее снижение. Таким образом, об эффективности подобных систем премирования следует судить по их влиянию прежде всего на себестоимость продукции.

Как известно, в промышленности довольно широко применяется премирование рабочих за выполнение и перевыполнение производственных планов. Сумма премии за выполнение плана должна включаться в плановый фонд заработной платы и, следовательно, в плановую себестоимость продукции, поэтому выяснение вопроса об экономической эффективности этой системы премирования состоит прежде всего в том, чтобы установить экономически обоснованный размер премий за перевыполнение плана производства.

При сдельно-премиальной системе оплаты труда перевыполнение плана увеличивает расходы по заработной плате на единицу продукции за счет выплаты премий. Однако одновременно происходит и сокращение так называемых условно-постоянных накладных расходов на единицу продукции. Следовательно, применение сдельно-премиальной системы экономически целесообразно прежде всего тогда, когда указанная экономия на постоянных накладных расходах перекрывает расходы на премирование за перевыполнение планов производства и часть ее направляется на снижение себестоимости продукции.

В связи с тем что источником средств на дополнительное премирование работников за перевыполнение планов производства может быть только экономия на постоянных

накладных расходах, образующихся в связи с перевыполнением планов, максимально допустимый размер премий может определяться исходя из данных о структуре себестоимости продукции и о степени перевыполнения плана производства по формуле [1]

$$M_{пр} = \frac{H_{пос} \cdot K_{эк}}{З_{осн} \cdot K_{пл} + З_{пов}}, \qquad (5)$$

где $M_{пр}$ — максимально допустимый размер премии за каждый процент перевыполнения плана производства в % к основной заработной плате работников;

$H_{пос}$ — постоянные накладные расходы в плановой себестоимости единицы продукции, руб. или %;

$K_{эк}$ — коэффициент использования на премирование экономии на постоянных накладных расходах;

$З_{осн}$ — основная заработная плата (с начислениями) рабочих-сдельщиков, получающих премию, в плановой себестоимости единицы продукции, руб. или %;

$K_{пл}$ — коэффициент выполнения плана по выпуску продукции;

$З_{пов}$ — основная заработная плата рабочих-повременщиков, получающих премию, в плановой себестоимости единицы продукции, руб. или %.

Пример. Допустим, что в структуре плановой себестоимости единицы продукции предприятия, равной 500 руб., постоянные накладные расходы составляют 198 руб., или 39,6%; основная заработная плата (с начислениями) рабочих-сдельщиков, которые получают премию за перевыполнение плана производства, — 110 руб., или 22% общей стоимости единицы продукции, а рабочих-повременщиков, получающих указанную премию, — 11 руб., или 2,2%.

По вводимому на предприятии положению общий размер премии за перевыполнение плана производства не должен превышать размера премии за выполнение плана. Это практически означает, что максимальный размер премии выплачивается работникам при выполнении плана на 110% (коэффициент — 1,1) и при большем перевыполнении плана он уже не увеличивается.

При этих условиях, если на премирование использовать всю экономию на постоянных накладных расходах (следовательно, принять $K_{эк} = 1$), максимально допустимый размер премии (в

[1] Как выведена данная формула, см. Практическое пособие по экономике труда. М., «Экономика», 1970, с. 111—113.

процентах к основной заработной плате работников) за каждый процент перевыполнения плана производства составит

$$M_{\text{пр}} = \frac{198 \cdot 1}{110 \cdot 1,1 + 11} = 1,5\%, \quad \text{или} \quad M_{\text{пр}} = \frac{39,6 \cdot 1}{22 \cdot 1,1 + 2,2} = 1,5\%.$$

Следовательно, за перевыполнение плана производства на 10% общий максимально допустимый размер премии составит 15% основной заработной платы работников.

Предположим, что на предприятии намечается распространить премирование на работников, общий фонд основной заработной платы которых равен 5000 тыс. руб. При этом за каждый процент перевыполнения плана производства по отдельным группам работников предполагаются следующие размеры премии (в процентах к их основной заработной плате):

а) для рабочих-сдельщиков с общим фондом основной заработной платы в сумме 1900 тыс. руб. (38% общего фонда) — 1%;

б) для рабочих-сдельщиков с общим фондом основной заработной платы в сумме 1000 тыс. руб. (20% общего фонда) — 1,5%;

в) для рабочих-сдельщиков с общим фондом основной заработной платы в размере 1300 тыс. руб. (26% общего фонда) — 2%;

г) для инженерно-технических работников с общим фондом основной заработной платы в сумме 800 тыс. руб. (16% общего фонда) — 5%.

При этих условиях средний процент премирования работников за каждый процент перевыполнения плана производства на предприятии составит

$$\frac{1 \cdot 1\,900\,000 + 1,5 \cdot 1\,000\,000 + 2 \cdot 1\,300\,000 + 5 \cdot 800\,000}{5\,000\,000} =$$

$$= 2\%, \text{ или } 1 \cdot 0,38 + 1,5 \cdot 0,20 + 2 \cdot 0,26 + 5 \cdot 0,16 = 2\%.$$

Отсюда общий размер премии за перевыполнение плана производства на 10% будет равен 20% основной заработной платы работников.

Если при перевыполнении плана производства на 10% общий фонд основной заработной платы указанных работников составит, допустим, 5300 тыс. руб., то сверх максимально допустимого размера премирования по заработной плате будет перерасходовано примерно 265 тыс. руб. [5 300 000·(0,20 — 0,15)], что по отношению к общему максимально допустимому фонду заработной платы составит приблизительно 4,35% [(265 000·100) : (5 300 000·1,15)]. Это означает, что при удельном весе заработной платы данных работников в общей себестоимости продукции, равном примерно 24%, введение данной премиальной системы оплаты труда может повысить фактическую себестоимость продукции в целом (за счет необоснованного увеличения затрат по заработной плате на премирование) против плановой примерно на 1% (4,35·0,24).

Совершенно очевидно, что такое ненормальное явление можно избежать только в том случае, если за счет сокращения размера премирования средний процент премии за каждый процент перевыполнения плана будет снижен до 1,5% основной заработной платы работников или соответственно будет сокращен круг премируемых.

Однако и это не приведет к снижению себестоимости продукции, так как вся экономия на постоянных накладных расходах будет использована на оплату премии указанным работникам предприятия. Если средний фактический процент премий за каждый процент перевыполнения плана будет снижен, например, до 1,2% основной заработной платы указанных работников, т. е. на данный вид премирования будет расходоваться примерно 80% ($K_{эк} = 0{,}8$) экономии на постоянных накладных расходах $\left(M_{пр} = \frac{108 \cdot 0{,}8}{110 \cdot 1{,}1 + 11} = 1{,}2\%\right.$, или $\left.M_{пр} = \frac{39{,}6 \cdot 0{,}8}{22 \cdot 1{,}1 + 2{,}2} = 1{,}2\%\right)$, 20% этой экономии пойдет на сверхплановое снижение себестоимости продукции.

Сдельно-прогрессивная система. Она представляет собой такую систему оплаты, при которой труд рабочего в пределах установленной исходной нормы (базы) оплачивается по основным (неизменным) сдельным расценкам, а сверх установленной исходной нормы — по повышенным сдельным расценкам.

Степень увеличения сдельных расценок в зависимости от уровня перевыполнения установленной исходной нормы (базы) определяется специальной шкалой, которая является важнейшим элементом сдельно-прогрессивной системы оплаты труда. Основные показатели, характеризующие шкалу, — это число ступеней изменения сдельных расценок и ее крутизна (т. е. степень возрастания расценок).

В практике организации оплаты труда применялось множество шкал сдельно-прогрессивной системы заработной платы, имеющих разное число ступеней и устанавливающих самую различную степень возрастания расценок. Как показывает опыт, наиболее эффективными считаются шкалы с одной-двумя ступенями и достаточно высоким уровнем повышения сдельных расценок, создающим значительную личную материальную заинтересованность рабочих в увеличении выработки. Например, руководителям предприятий машиностроительной и металлообрабатывающей промышленности предоставлено право по согласованию с соответствующими комитетами профсоюзов вводить временно на решающих участках основного производства, где это экономически целесообразно, сдельно-прогрессивную систему с оплатой за перевыполнение месячных норм по полуторным или двойным сдельным расценкам.

Важную роль при сдельно-прогрессивной системе оплаты труда играет так называемая исходная норма

(база) для начисления прогрессивки, т. е. тот предел выполнения норм выработки, сверх которого оплата за работу производится уже по повышенным расценкам. Правильное установление исходной базы в значительной степени определяет, насколько данная система будет стимулировать рост производительности труда и какое влияние она окажет на снижение себестоимости продукции.

Исходная база для начисления прогрессивных доплат устанавливается, как правило, на уровне фактического выполнения норм за последние три месяца, но не ниже действующих норм выработки.

На участках, где возможен учет результатов работы в натуральных единицах, исходная база должна устанавливаться в натуральных единицах (штуках, тоннах и т. п.). Сдельно-прогрессивная система оплаты труда не может вводиться для рабочих, труд которых оплачивается по сдельно-премиальной системе.

Сдельно-прогрессивные доплаты начисляются по месячным результатам работы за годную продукцию (отвечающую техническим условиям), произведенную сверх месячной нормы выработки (исходной базы).

При определении процента выполнения норм выработки для начисления прогрессивной оплаты фактически затраченным временем считается все сменное время по графику данного месяца (с учетом сокращения рабочего дня в предпраздничные и предвыходные дни), включая сверхурочное, за вычетом времени: очередных и дополнительных отпусков; отпусков в связи с учебой без отрыва от производства; отпусков без сохранения заработной платы; отпусков по беременности и родам; временной нетрудоспособности; командировок; на выполнение государственных и общественных обязанностей; перерывов, предоставляемых женщинам на кормление грудных детей; целосменных простоев не по вине рабочего; целосменных повременных работ; планово-предупредительного ремонта оборудования, предусмотренного планом-графиком (если он не учтен в нормах выработки); перерывов рабочим для обогревания или в случае полного прекращения работ при низких температурах; сокращения продолжительности рабочего дня или рабочей недели для лиц, успешно обучающихся без отрыва от производства.

Выполнение норм для начисления прогрессивной оплаты на работах, оплачиваемых частично по сдельно-прогрес-

сивной системе, а частично по прямым сдельным расценкам, определяется по общим результатам работы за месяц. Оплата по повышенным расценкам в этом случае производится только за работу, оплачиваемую по сдельно-прогрессивным расценкам.

Срок, на который вводится сдельно-прогрессивная система оплаты труда, устанавливается в каждом отдельном случае руководителем предприятия по согласованию с фабрично-заводским комитетом профсоюза исходя из производственной необходимости.

Об отмене или изменении положения о сдельно-прогрессивной оплате труда рабочие предупреждаются за две недели.

Руководствуясь исходной базой и принятой шкалой, нетрудно исчислить сумму доплаты рабочим по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда. Для этого можно пользоваться следующей формулой:

$$Д_{пр} = \frac{З_{пр} \cdot П_{пб} \cdot К_{р}}{П_{вб}}, \qquad (6)$$

где $Д_{пр}$ — сумма доплаты по сдельно-прогрессивной системе, руб.;

$З_{пр}$ — заработок по основным расценкам за работы, оплачиваемые по сдельно-прогрессивной системе, руб.;

$П_{пб}$ — процент перевыполнения исходной нормы (базы);

$К_{р}$ — коэффициент увеличения основной расценки, взятый по шкале в соответствии с процентом перевыполнения исходной нормы (базы);

$П_{вб}$ — процент выполнения исходной нормы (базы).

Пример. Рабочий-сдельщик в течение месяца фактически отработал 178 час. Он изготовил и сдал ОТК 462 изделия, оплачиваемых по сдельно-прогрессивной системе, при норме времени, равной 24 мин. (0,4 часа), и расценке — 22 коп. на одно изделие. По основным расценкам на работах, оплачиваемых по сдельно-прогрессивной системе, рабочий заработал 101 р. 64 к. Кроме того, на работах, оплачиваемых по прямой сдельной системе, он заработал 12 р. 74 к. и выработал 20,8 нормо-часа.

В этом случае исходная норма (база), установленная на уровне 105% выполнения нормы выработки, окажется перевыполненной на 10%

$$\left(\frac{0{,}4 \cdot 462 + 20{,}8}{178 \cdot 1{,}05} \cdot 100 - 100\right).$$

Если на данном предприятии действует шкала, по которой расценка на изделия, изготовленные сверх исходной нормы (базы), при перевыполнении последней в размере до 10% (включительно) должна быть повышена на 50%, то сумма доплаты по сдельно-прогрессивной системе составит 4 р. 62 к. (101,64 : 110·10·0,5), а общий месячный заработок рабочего — 119 руб. (101,64 + 4,62 + + 12,74).

Неправильное применение сдельно-прогрессивной системы оплаты труда, как правило, приводит к повышению себестоимости продукции, поэтому ее применение в настоящее время крайне ограничено и требует соблюдения ряда специфических требований [1], наиболее важными из которых являются:

недопущение произвольного расширения круга работ, оплачиваемых по данной системе, и применение ее только на «узких» местах производства в случае действительной производственной необходимости;

точный учет фактически отработанного времени, который исключает всякого рода искусственное его уменьшение, влекущее за собой необоснованное увеличение расценок;

обязательное экономическое обоснование целесообразности применения сдельно-прогрессивной оплаты труда.

Сущность экономического обоснования сдельно-прогрессивной системы заработной платы состоит в определении влияния данной системы на уровень себестоимости продукции и выяснении условий, при которых достигается ее снижение.

В последние годы применение сдельно-прогрессивной системы оплаты труда в промышленности резко сокращено, что, однако, не освобождает хозяйственные и профсоюзные органы от необходимости повышения ее экономической эффективности. При этом следует выяснять, в каких условиях экономия на постоянных накладных расходах, получаемая в связи с перевыполнением планов производства, будет превышать расходы на дополнительную оплату по повышенным расценкам и как это повлияет на себестоимость продукции.

Указанное обоснование эффективности данной системы оплаты труда в основном сводится к определению максимально допустимого размера увеличения сдельных расце-

---

[1] См. также общие требования правильного применения сдельной оплаты труда на стр. 213.

нок за работы, выполненные сверх установленной исходной нормы (базы), с учетом конкретных условий каждого предприятия.

Поскольку источником средств на повышение расценок является экономия на постоянных накладных расходах, то исходя из данных о структуре себестоимости продукции максимально допустимую степень увеличения сдельных расценок можно определить по формуле [1]

$$М_{р} = \frac{Н_{пос} \cdot П_{эк}}{З_{сд.п}}, \qquad (7)$$

где $М_{р}$ — максимально допустимая степень увеличения сдельных расценок, %;

$Н_{пос}$ — постоянные накладные расходы в плановой себестоимости единицы продукции, руб. или %;

$П_{эк}$ — доля экономии на постоянных накладных расходах, которая может быть использована на повышение расценок, %;

$З_{сд.п}$ — основная сдельная заработная плата (с начислениями) рабочих (или сумма оплаты работ), которые переводятся на сдельно-прогрессивную оплату, в плановой себестоимости единицы продукции, руб. или %.

Пример. Допустим, что в плановой себестоимости единицы продукции предприятия, равной 500 руб., постоянные накладные расходы составляют 198 руб., или 39,6% общей себестоимости. Основная заработная плата по работам, которые предполагается перевести на сдельно-прогрессивную оплату, составляет 39,6 руб., или 7,92% общей себестоимости единицы продукции. При этом 80% экономии, образующейся на постоянных накладных расходах в связи с перевыполнением плана, уже используется на организацию других поощрительных систем оплаты труда (например, на премирование за перевыполнение планов производства) [2]. Следовательно, на организацию сдельно-прогрессивной системы оплаты труда максимально можно использовать только остальные 20% экономии на постоянных накладных расходах.

При этих условиях предельно возможное увеличение сдельных расценок на работы, выполненные сверх установленной исходной нормы (базы), примерно равно

$$М_{р} = \frac{198 \cdot 20}{39,6} = 100\%, \quad \text{или} \quad М_{р} = \frac{39,6 \cdot 20}{7,92} = 100\%.$$

---

[1] Как выводится данная формула, см. Практическое пособие по экономике труда. М., «Экономика», 1970, с. 105—107.

[2] См. пример на стр. 240—241.

При таком варианте организации сдельно-прогрессивной системы оплаты труда, т. е. при увеличении расценок на работы, выполненные сверх установленной исходной нормы (базы), на 100%, или в 2 раза, вся оставшаяся экономия на постоянных накладных расходах может оказаться использованной на увеличение сдельных расценок и снижения себестоимости продукции от введения данной системы оплаты труда не произойдет. Увеличение же сдельных расценок более чем в 2 раза может привести к повышению себестоимости продукции. Для того чтобы обеспечить некоторое снижение себестоимости продукции, необходимо уменьшить степень повышения сдельных расценок или сократить круг работ (рабочих), оплачиваемых по данной системе.

Следует заметить, что, проводя расчеты по экономическому обоснованию применения сдельно-прогрессивной системы оплаты труда, исходят из предположения, что данная система заработной платы будет организована с соблюдением всех требований и условий ее применения.

Если при анализе действующей сдельно-прогрессивной системы окажется, что ожидаемые результаты не достигнуты, то следует глубже изучить обоснованность выбора решающего участка производства, на котором введена сдельно-прогрессивная оплата, правильность установления исходной базы, постановки учета выработки, рабочего времени и т. д. Это поможет выявить и устранить причины, вызвавшие отрицательные результаты.

Кроме того, обязательно нужно учитывать наличие других поощрительных систем оплаты труда, действующих на предприятии.

Косвенная сдельная система. Сущность этой системы оплаты труда состоит в том, что размер заработной платы рабочих (обычно вспомогательных), труд которых оплачивается по данной системе, ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых ими рабочих. После проведения упорядочения заработной платы в промышленности применение косвенной сдельной системы было резко сокращено. Однако в отдельных случаях оно допускается.

При организации косвенной сдельной оплаты труда расценки определяются несколько иначе, чем при прямой сдельной оплате. Объектами, которые обслуживают вспомогательные рабочие, бывают или индивидуальные рабочие места отдельных основных рабочих, или бригадные рабочие места основных рабочих. Так как основные рабочие, обслуживаемые вспомогательным рабочим, нередко выполняют разные работы и имеют различные

производственные задания (или нормы выработки), то в этих случаях косвенные сдельные расценки следует определять дифференцированно по каждому объекту обслуживания. При этом можно воспользоваться следующей общей формулой:

$$P_{кс} = \frac{T_{дн}}{H_{об} \cdot B_{пл}}, \qquad (8)$$

где $P_{кс}$ — дифференцированная косвенная сдельная расценка по данному объекту обслуживания за единицу работы, выполняемой основными рабочими;

$T_{дн}$ — дневная тарифная ставка вспомогательного рабочего, переводимого на косвенную сдельную оплату труда;

$H_{об}$ — количество объектов (рабочих, бригад), обслуживаемых по установленной норме вспомогательным рабочим;

$B_{пл}$ — плановое производственное задание (или норма выработки) для данного объекта обслуживания.

Общий же заработок вспомогательного рабочего, труд которого оплачивается по косвенной сдельной системе, можно определить по формуле (3) (см. на стр. 231).

Пример. Допустим, что вспомогательный рабочий, дневная тарифная ставка которого равна 4 р. 20 к., обслуживает два объекта: бригаду основных рабочих, имеющую сменное производственное задание в объеме 105 *кг* продукции, и другую бригаду, сменное производственное задание которой составляет 70 *кг* продукции.

В этом случае косвенные сдельные расценки для оплаты труда вспомогательного рабочего будут равны:

а) по первому объекту обслуживания за каждый килограмм произведенной бригадой продукции

$$P_{кг} = \frac{420}{2 \cdot 105} = 2 \text{ коп.};$$

б) по второму объекту обслуживания за каждый килограмм выработанной продукции

$$P_{кг} = \frac{420}{2 \cdot 70} = 3 \text{ коп.}$$

Если в течение полного месяца за 178 час. работы первая бригада дала 3200 *кг* качественной продукции, а вторая — 2000 *кг*, то месячный заработок вспомогательного рабочего по косвенной сдельной системе оплаты труда составит

$$З_{сд} = 2 \cdot 3200 + 3 \cdot 2000 = 124 \text{ руб.}$$

Иногда оплата труда по косвенной сдельной системе осуществляется без установления косвенных сдельных расценок. Общий заработок вспомогательного рабочего в подобных случаях исчисляется по проценту выполнения производственного задания (норм выработки) в среднем по всем объектам, обслуживаемым этим рабочим:

$$З_{сд} = Т_{ч} \cdot Ч_{фак} \cdot П_{ср} : 100, \qquad (9)$$

где $З_{сд}$ — общий заработок рабочего по косвенной сдельной системе;

$Т_{ч}$ — часовая тарифная ставка рабочего, труд которого оплачивается по данной системе;

$Ч_{фак}$ — количество часов, отработанных рабочим за расчетный период;

$П_{ср}$ — средний по всем объектам обслуживания процент выполнения производственных заданий (норм выработки).

В нашем примере месячное производственное задание составляло:

а) по первому объекту — 2670 *кг* (105 : 7·178);

б) по второму объекту — 1780 *кг* (70 : 7·178).

Следовательно, месячное производственное задание в среднем по обоим объектам обслуживания было выполнено на 116,1% $\left[\left(\frac{3200}{2670} + \frac{2000}{1780}\right) \cdot 100 : 2\right]$.

При этих условиях месячный заработок вспомогательного рабочего по косвенной сдельной оплате труда, рассчитанный по формуле (9), составит также 124 руб.:

$$З_{сд} = 4{,}20 : 7 \cdot 178 \cdot 116{,}1 : 100 = 124 \text{ руб.}$$

Косвенная сдельная система заработной платы обычно применяется для оплаты труда той категории вспомогательных рабочих, от темпа работы и выработки которых действительно зависит выработка обслуживаемых ими основных рабочих. Наибольший эффект она дает в том случае, когда заработок вспомогательного рабочего поставлен в прямую зависимость от выполнения основными рабочими производственных заданий, а не норм выработки, так как последние нередко бывают низкого качества и значительно перевыполняются без особых усилий со стороны основных рабочих, порождая необоснованные переплаты по заработной плате. При использовании данной

системы также необходимо соблюдать основные условия правильного применения сдельщины (см. стр. 213).

Аккордная система. При аккордной системе оплаты труда размер оплаты работ устанавливается не за каждую производственную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ, взятый в целом [1].

В соответствии с рекомендациями, одобренными постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 31 декабря 1965 г. № 824/39 [2], применяя аккордную систему оплаты труда рабочих, следует исходить из следующих основных положений:

1. Аккордная система оплаты труда вводится для отдельных групп рабочих в целях усиления их материальной заинтересованности в дальнейшем повышении производительности труда и сокращении сроков выполнения работ. Она вводится руководителем предприятия по согласованию с комитетом профсоюза и осуществляется в пределах фонда заработной платы.

2. Размер аккордной оплаты определяется на основе действующих норм времени (выработки) и расценок, а при их отсутствии — исходя из норм и расценок на аналогичные работы [3].

3. При аккордной оплате труда рабочие могут премироваться за сокращение срока выполнения аккордного задания при качественном выполнении работ. При этом премия начисляется на сумму заработка по аккордному

---

[1] Нужно заметить, что все шире используемые в ряде отраслей промышленности (угольной, горнорудной, лесной и др.) системы оплаты труда комплексных бригад по конечным результатам работы (за 1 *т* угля, 1 *пог. м* проходки, 1 *куб. м* леса и т. п.) следует квалифицировать как одну из разновидностей аккордной оплаты труда, так как в этих случаях оплата производится не за каждую производственную операцию в отдельности, а за весь комплекс иногда самых различных по своему технологическому характеру производственных операций.

[2] См. Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, 1966, № 3.

[3] Обычно для определения общей суммы оплаты по аккордному наряду составляется калькуляция, в которой указывается полный перечень всех работ (операций), входящих в общее аккордное задание, их объем, расценка на одну операцию, общая стоимость выполнения всех операций, а также общий размер оплаты за выполнение аккордного задания, который определяется путем суммирования стоимости каждого вида работ (операций), входящих в общее аккордное задание.

наряду и не должна превышать максимального размера, установленного для данного вида работ Положением о премировании рабочих предприятия.

Конкретные размеры премии устанавливаются в зависимости от сокращения сроков выполнения аккордного задания. Премии при аккордной оплате труда выплачиваются из фонда заработной платы в порядке, предусмотренном Типовыми положениями о премировании рабочих соответствующих отраслей производства. При выполнении аккордного задания в срок премия не начисляется.

4. Недостатки (недоделки), допущенные бригадой или отдельными рабочими при выполнении аккордных работ, должны ими устраняться без дополнительной оплаты.

5. Если время выполнения работ превышает платежный период, то окончательный расчет по наряду за аккордную работу осуществляется после окончания и приемки всех работ по наряду. Промежуточные выплаты производятся за фактически выполненные в данном расчетном периоде работы (без начисления премии) [1].

6. Об отмене или изменении Положения об аккордной оплате труда рабочие предупреждаются не позднее чем за две недели.

При организации аккордной оплаты труда необходимо учитывать основные условия правильного применения каждой из систем сдельной оплаты труда (см. стр. 213), а также особое внимание следует обращать:

а) на недопустимость необоснованного установления общего размера оплаты аккордного задания (без использования действующих норм и расценок) путем простой договоренности (соглашения) между администрацией и рабочими;

б) на организацию жесткого контроля за качеством выполнения работ (операций), входящих в общее аккордное задание;

в) на организацию строгого контроля за соблюдением нормальной продолжительности рабочей смены, исключающего скрытые сверхурочные часы работы и неправильный учет отработанного времени.

Несоблюдение этих элементарных условий может привести к необоснованным переплатам по заработной плате,

---

[1] Общий заработок бригады при аккордной оплате распределяется между ее членами в порядке, изложенном на стр. 252—254.

ухудшению качества продукции (работ) и повышению ее себестоимости.

Аккордная система оплаты труда широко и эффективно применяется в строительстве, в совхозах и др.

Коллективная (бригадная) сдельная система. В тех случаях, когда по условиям организации труда и производства невозможно выполнение работ каждым отдельным рабочим самостоятельно, а значит, невозможен и раздельный учет индивидуальной выработки каждого рабочего, неизбежно применение коллективной (бригадной) сдельной оплаты труда. Однако в последние годы бригадная оплата труда вполне себя оправдала и при полной возможности учета индивидуальной выработки каждого рабочего, — например, при организации оплаты труда комплексных бригад.

Коллективная (бригадная) сдельная оплата труда представляет собой такую систему исчисления заработной платы, при которой заработок рабочим начисляется по результатам труда коллектива (бригады) рабочих в целом. Подобная система оплаты труда может эффективно применяться только на базе всесторонне продуманной бригадной организации труда, когда между рабочими бригады осуществляются постоянная производственная связь и взаимодействие, нарушение которых отрицательно сказывается на конечных результатах труда коллектива (бригады) в целом. Механическое же объединение рабочих в бригады лишь с целью организации коллективной оплаты труда без наличия между ними непосредственных связей обычно никакого эффекта не дает, порождает элементы уравниловки и может нанести ущерб производству.

Коллективная (бригадная) сдельная оплата труда применяется на таких работах, как сборка, ремонт и монтаж крупных машин и механизмов, обслуживание угольных комбайнов, доменных и мартеновских печей и т. п. Нормы выработки (времени) при этом устанавливаются не для каждого рабочего, а для всей бригады или группы рабочих.

При коллективной (бригадной) сдельной оплате труда используется несколько методов определения сдельных расценок и исчисления индивидуального заработка каждого члена бригады (группы). Рассмотрим наиболее распространенные из них.

П е р в ы й м е т о д. При выполнении сборочных, монтажных и ремонтных работ сдельные расценки обычно

устанавливаются на основании действующих норм времени и тарифных ставок, соответствующих разрядам выполняемых работ.

При бригадной организации труда производство каждой единицы продукции нередко требует выполнения нескольких различных по своему характеру работ, которые зачастую и тарифицируются по разным разрядам. Поэтому расчет общебригадной сдельной расценки на единицу продукции следует производить по нормативной трудоемкости выполняемых работ по каждому из тарифно-квалификационных разрядов и соответствующим тарифным ставкам:

$$P_{бр} = \sum T_{п} \cdot TP_{п}, \qquad (10)$$

где $P_{бр}$ — общебригадная сдельная расценка на единицу продукции, руб. и коп.;

$T_{п}$ — часовые тарифные ставки, соответствующие разрядам выполняемых работ, руб. и коп.;

$TP_{п}$ — нормированное время по каждому тарифному разряду, входящее в общее время, необходимое для производства единицы продукции, нормо-часов.

Общий сдельный заработок бригады в этом случае определяется путем умножения общебригадной сдельной расценки на количество продукции, произведенное бригадой в целом за расчетный период.

Пример. На сборку одного станка установлены следующие нормы затрат рабочего времени: 20 нормо-часов — по IV разряду, 10 нормо-часов — по V разряду и 5 нормо-часов — по VI разряду. Часовая тарифная ставка рабочего-сдельщика IV разряда равняется 47,4 коп., V разряда — 55 коп. и VI разряда — 64 коп. При этих условиях расценка за сборку одного станка составит 18 р. 18 к. [(47,4·20 + 55·10 + 64·5):100].

При любом количественном и квалификационном составе бригады эта сумма должна выплачиваться рабочим за каждый собранный и сданный станок. Если, например, за расчетный период бригада собрала и сдала ОТК 20 станков, то общий сдельный заработок ее составит 363 р. 60 к. (18,18·20).

Распределение общего заработка бригады между ее членами производится пропорционально квалификации и фактически отработанному времени каждым членом бригады. В качестве показателя уровня квалификации членов бригады могут быть взяты или их тарифные ставки, или тарифные коэффициенты, соответствующие присвоенным

им тарифным разрядам. Отработанное же рабочим время берется в часах (при почасовом учете рабочего времени) или сменах (когда работа проводится сменами равной продолжительности как в обычные, так и в предвыходные и предпраздничные дни).

Наиболее универсальным и распространенным является метод распределения общебригадного сдельного заработка между членами бригады с использованием не тарифных коэффициентов, а тарифных ставок, т. е. метод распределения указанного заработка по так называемому коэффициенту заработка (приработка). Это объясняется тем, что в отдельных случаях в состав бригады могут входить рабочие, которые в зависимости от характера работ имеют различный уровень тарифных ставок (с учетом вредных условий производства и пр.).

Распределение общебригадного сдельного заработка между членами бригады можно производить по следующей общей формуле:

$$З_р = Т_р \cdot К_п, \qquad (11)$$

где $З_р$ — сдельный заработок, причитающийся отдельному рабочему бригады, руб. и коп.;

$Т_р$ — заработок рабочего по его тарифной ставке за отработанное время в составе бригады, руб. и коп.;

$К_п$ — коэффициент приработка бригады, который определяется как отношение фактического сдельного заработка бригады в целом к общему заработку рабочих бригады по тарифным ставкам за отработанное ими время в составе бригады.

Пример. Бригада собрала и сдала ОТК 10 измерительных приборов. Бригадная расценка на сборку одного прибора установлена в размере 26 р. 20,5 к. На сборке этих приборов слесарь VI разряда отработал 150 час., V разряда — 100 час. и IV разряда — 50 час. Часовые тарифные ставки рабочих приведены в предыдущем примере.

При этих условиях общий заработок бригады составит 262 р. 05 к. (26,205·10), а тарифный заработок членов бригады будет равен:

Слесарь VI разряда	64 коп. · 150 час. =	96 р. 00 к.
» V »	55 коп. · 100 час. =	55 р. 00 к.
» IV »	47,4 коп. · 50 час. =	23 р. 70 к.
Всего по бригаде		174 р. 70 к.

Отсюда коэффициент приработка бригады — 1,5[1] (262,05 : 174,70).

Фактический заработок каждого члена бригады составит:

Слесарь VI разряда	....	96 руб. · 1,5 =	144 р. 00 к.
» V »	....	55 руб. · 1,5 =	82 р. 50 к.
» IV »	....	23,7 руб. · 1,5 =	35 р. 55 к.
Всего	....		262 р. 05 к.

Распределение общего заработка бригады между ее членами с помощью коэффициенто-часов отличается только тем, что часовые тарифные ставки рабочих в расчете тарифного заработка заменяются соответствующими тарифными коэффициентами и дальнейший расчет заработка производится не посредством исчисления заработка, приходящегося на 1 рубль тарифного заработка, а через исчисление сдельного заработка, приходящегося на 1 коэффициенто-час.

В т о р о й м е т о д. При бригадной организации труда могут применяться индивидуальные расценки, которые определяются для каждого члена бригады путем деления его тарифной ставки на бригадную норму выработки.

$$P_{\text{инд}} = T_{\text{р}} : H_{\text{бр}}, \qquad (12)$$

где $P_{\text{инд}}$ — индивидуальная сдельная расценка члена бригады на единицу продукции, руб. и коп.;

$T_{\text{р}}$ — тарифная ставка отдельного члена бригады, руб. и коп.;

$H_{\text{бр}}$ — бригадная норма выработки в принятых единицах измерения, *т*, *кг* и т. п.

Заработок отдельного члена бригады в подобных случаях рассчитывается умножением его индивидуальной сдельной расценки на фактическую выработку бригады в целом за расчетный период.

Пример. Агрегат обслуживает бригада в составе четырех человек. Дневная тарифная ставка первого рабочего — 6 р. 40 к., второго — 5 р. 56 к., третьего — 4 р. 86 к. и четвертого — 4 р. 26 к.

[1] Этот коэффициент показывает фактический сдельный заработок рабочего, приходящийся на 1 рубль его тарифного заработка. В данном случае на 1 рубль тарифного заработка рабочего бригады приходится 1,5 руб. фактического сдельного заработка. Коэффициент заработка рекомендуется исчислять с высоким классом точности (даже до 0,00001), так как от этого зависит правильность распределения заработка между членами бригады.

Сменная норма выработки для всей бригады установлена в размере 400 *т* годной продукции.

При этих условиях рабочие имеют следующие сдельные расценки на 1 *т* годной продукции:

1-й рабочий	....	6 р. 40 к. : 400 *т* = 1,600 коп.
2-й »	....	5 р. 56 к. : 400 *т* = 1,390 коп.
3-й »	....	4 р. 86 к. : 400 *т* = 1,215 коп.
4-й »	....	4 р. 26 к. : 400 *т* = 1,065 коп.

Бригада произвела за месяц 10 тыс. *т* годной продукции. Тогда каждый член бригады получит следующий заработок по сдельным расценкам (без учета премий):

1-й рабочий	.....	1,600 коп. · 10 000 *т* = 160 руб.
2-й »	.....	1,390 коп. · 10 000 *т* = 139 руб.
3-й »	.....	1,215 коп. · 10 000 *т* = 121,5 руб.
4-й »	.....	1,065 коп. · 10 000 *т* = 106,5 руб.

Указанный порядок исчисления заработка заинтересовывает рабочих в работе бригады в полном составе, что способствует максимальному использованию мощностей вверенного им оборудования.

Третий метод. При обслуживании сложных агрегатов бригадой постоянного состава часто применяется и другой метод определения бригадной сдельной расценки и начисления заработка членам бригады. Его сущность состоит в том, что общебригадная сдельная расценка ($P_{бр}$) определяется исходя из суммы тарифных ставок всех членов бригады (предусмотренных действующей нормой обслуживания) и установленной нормы выработки на агрегат (бригаду).

$$P_{бр} = \frac{\Sigma T_р}{H_{бр}}. \qquad (13)$$

(Обозначения см. в формуле (12) на стр. 254.)

Общий сдельный заработок бригады в целом рассчитывается в этом случае умножением общебригадной сдельной расценки на количество произведенной бригадой продукции.

Пример. В состав бригады (в соответствии с нормой обслуживания) входят три человека. Дневная тарифная ставка первого рабочего — 6 руб., второго — 5 и третьего — 4 руб.

Бригада, обслуживая агрегат с нормой выработки, равной 3000 *кг* продукции в смену, в течение месяца дала 70 тыс. *кг* качественной продукции.

Исходя из приведенных данных, рассчитаем общебригадную сдельную расценку:

$$P_{бр} = \frac{600 + 500 + 400}{3000} = 0{,}5 \text{ коп.}$$

Общий же заработок бригады (без премий) будет равен 350 руб. (0,5·70 000). Начисленный общий заработок распределяется между членами бригады известными уже методами: по коэффициенту приработка или коэффициенто-часам.

Четвертый метод. В последние годы на предприятиях угольной, горнорудной, лесной и ряда других отраслей промышленности широко используется наиболее прогрессивная форма организации труда — комплексные бригады, состоящие из рабочих разных профессий.

Оплата труда комплексных бригад обычно строится по конечным его результатам (за тонны выданного угля, кубические метры заготовленного леса и т. п.). Комплексные сдельные расценки ($P_{бк}$) на единицу производимой бригадой продукции можно определить суммированием стоимости отдельных видов работ, приходящейся на единицу продукции, по всем операциям, которые входят в установленный общий комплекс работ бригады, по формуле

$$P_{бк} = \sum C_{ор} : B_{бр}, \tag{14}$$

где $C_{ор}$ — стоимость всего объема отдельного вида работы (операций), входящего в установленный комплекс работ бригады, руб. и коп.;

$B_{бр}$ — количество продукции, которое по действующим нормам выработки должно быть получено бригадой в результате выполнения установленного комплекса работ.

Пример. Общий объем выдачи угля по комбайновой лаве за один полный цикл равняется 300 *т*, из которых:

а) выемка комбайном составляет 230 *т* при сменной норме выработки на комбайн, обслуживаемый машинистом (дневная тарифная ставка — 9 руб.) и его помощником (дневная тарифная ставка — 7,5 руб.), 135 *т*;

б) ручная добыча угля при оформлении забоя составляет 50 *т* при сменной норме выработки одного рабочего очистного забоя (дневная тарифная ставка — 7,5 руб.), равной 10 *т*;

в) ручная выемка угля из ниш составляет 20 *т* при сменной норме выработки на одного рабочего (дневная тарифная ставка — 7,5 руб.), равной 8 *т*.

Кроме того, на один полный цикл требуется произвести буровых работ общим объемом 20 *м* при сменной норме выработки на одного рабочего (дневная тарифная ставка — 7,5 руб.), равной 100 *м*.

При этих условиях стоимость различных видов работ, входящих в установленный общий комплекс работ бригады, составит:

а) выемка угля комбайном — (9 руб. + 7,5 руб.) · (230 *т* : 135 *т*) = 33 р. 00 к;

б) оформление забоя — 7,5 руб. · (50 *т* : 10 *т*) = 37 р. 50 к.;

в) выемка угля из ниш — 7,5 руб. · (20 *т* : 8 *т*) = 18 р. 75 к.;

г) бурение по углю в нишах — 7,5 руб. · (20 *м* : 100 *м*) = 1 р. 50 к.;

Итого по всем работам: 33 + 37,50 + 18,75 + 1,50 = 90 р. 75 к.

Следовательно, для бригады, занятой выемкой угля, комплексная расценка 1 *т* выданного угля будет равняться 30,25 коп. (9075 : 300).

Общий сдельный заработок (без премии) комплексной бригады определяется путем умножения полученной комплексной сдельной расценки на количество выданного угля и распределяется между ее членами в соответствии с квалификацией и фактически отработанным временем каждого члена бригады, т. е. по коэффициенту заработка или коэффициенто-часам.

Таким образом, при коллективной (бригадной) сдельной системе индивидуальный учет выработки каждого члена бригады обычно не осуществляется, а оплата труда производится по результатам работы бригады в целом.

Правильная организация и оплата труда комплексных бригад обеспечивают коллективную заинтересованность рабочих в полном использовании рабочего дня, лучшем использовании машин, повышении квалификации, укреплении трудовой и производственной дисциплины, повышении конечных результатов труда бригады в целом и как следствие этого — рост производительности труда и заработной платы рабочих.

При организации бригадной сдельной оплаты труда следует не только соблюдать общие условия применения сдельной формы заработной платы (см. стр. 213), но и обращать внимание на необходимость:

а) правильного установления квалификационных разрядов каждому члену бригады;

б) обоснованного подхода к определению как количественного, так и квалификационного состава бригад в соответствии с трудоемкостью и квалификационным уровнем отдельных видов работ, выполняемых бригадой;

в) освоения и совмещения членами комплексных бригад работы смежных профессий с целью обеспечения их полной загрузки в течение рабочей смены;

г) строгого учета фактически отработанного времени каждым членом бригады.

От выполнения этих требований в значительной степени зависит правильное распределение общего заработка между членами бригады.

Простая повременная система. Размер заработной платы рабочего при простой повременной системе оплаты труда зависит от тарифной ставки и количества отработанного им времени. По способу начисления заработной платы данная система подразделяется на три вида: почасовую, поденную и помесячную.

При почасовой оплате расчет заработной платы производится исходя из часовой тарифной ставки рабочего и фактического количества отработанных им часов за расчетный период по формуле

$$З_{пов} = Т_{ч} \cdot В_{фч}, \quad (15)$$

где $З_{пов}$ — общий заработок рабочего-повременщика за расчетный период, руб. и коп.;

$Т_{ч}$ — часовая тарифная ставка, соответствующая разряду рабочего, руб. и коп.;

$В_{фч}$ — количество часов, фактически отработанных рабочим за расчетный период.

Пример. В феврале дежурный слесарь, часовая тарифная ставка которого равна 55 коп., отработал 168 час. Его заработок составил 92 р. 40 к. (0,55·168). В марте он отработал 177 час. и его заработок составил уже 97 р. 35 к. (0,55 · 177).

При поденной оплате заработная плата рабочего рассчитывается на основе дневной тарифной ставки рабочего и фактического количества отработанных им дней (смен):

$$З_{пов} = Т_{дн} \cdot В_{фд}, \quad (16)$$

где $Т_{дн}$ — дневная тарифная ставка, соответствующая разряду рабочего, руб. и коп.;

$В_{фд}$ — количество дней (смен), фактически отработанных рабочим за расчетный период.

Пример. Допустим, что в феврале рабочий, имеющий дневную ставку 3,5 руб., отработал 22 смены. Следовательно, его заработок составил 77 руб. (3,5·22). В марте он отработал 24 смены и его заработок будет уже 84 руб. (3,5·24).

При помесячной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных ставок (окладов), числа рабочих дней, предусмотренных графиком работы на данный месяц, и числа рабочих дней, фактически отработанных рабочим в данном месяце, по формуле [1]:

$$З_{пов} = Т_{мес} : В_{рд} \cdot В_{фд}, \tag{17}$$

где $Т_{мес}$ — месячная расчетная тарифная ставка (оклад) рабочего, руб. и коп.;

$В_{рд}$ — число рабочих дней по графику работы на данный месяц;

$В_{фд}$ — число рабочих дней, фактически отработанных рабочим в данном месяце.

Пример. Месячный оклад рабочего равен 78 руб. Если в феврале он отработал полный месяц, т. е. 24 рабочих дня, то он получит 78 руб. Те же 78 руб. он получит и за полный месяц работы в марте, несмотря на то что в марте не 24, а 26 рабочих дней. Но если в марте он работал только 20 дней (6 дней болел), то его заработок по простой повременной системе оплаты труда составит только 60 руб. (78 : : 26 · 20).

В целях повышения стимулирующего значения простой повременной системы заработной платы ее часто применяют в сочетании с премиальной доплатой.

Повременно-премиальная система. Простая повременная система оплаты труда, дополненная премиями за выполнение конкретных количественных и качественных показателей работы, называется повременно-премиальной системой. Сущность этой системы заключается в том, что в заработную плату рабочего-повременщика сверх тарифа за фактически отработанное время включается премия за конкретные достижения в работе по заранее установленным показателям (например, за своевременное и качественное выполнение работы, за сокращение простоев оборудования, отсутствие аварий и т. п.).

---

[1] В тех случаях, когда учет отработанного времени ведется в часах, более правильное и точное исчисление заработка при помесячной оплате будет достигнуто, если при расчете исходить не из числа рабочих дней, а из количества часов работы. В этом случае формула (17) примет несколько иной вид:

$$З_{пов} = Т_{мес} : В_{рч} \cdot В_{фч}, \tag{17a}$$

где $В_{рч}$ — количество часов работы рабочего по месячному графику;

$В_{фч}$ — количество часов, фактически отработанных рабочим в данном месяце.

За упущения в работе или за прогул отдельные рабочие могут быть лишены премии полностью или частично.

Расчет премии и общего заработка по этой системе очень прост и доступен каждому рабочему [1].

Пример. Слесарь, часовая тарифная ставка которого равна 55 коп., отработал 178 час. на ремонте оборудования. Он выполнил все условия, дающие право на получение премии в размере 20% тарифной ставки. В этом случае тарифный заработок слесаря составит 97 р. 90 к. (0,55·178), премия — 19 р. 58 к. (97,9·0,2), а общий заработок — 117 р. 48 к. (97,9 + 19,58).

Экономически обоснованная и правильно примененная повременно-премиальная система имеет существенные преимущества, так как заработок рабочего-повременщика при оплате труда по этой системе, в отличие от простой повременной системы, зависит не только от количества отработанного им времени и квалификации, но и от показателей его работы.

Следовательно, данная система оплаты труда полнее, чем простая повременная, соответствует социалистическому принципу распределения по труду и повышает у работника материальную заинтересованность в повышении производительности труда и улучшении качественных показателей работы. Применяя эту систему, необходимо строго соблюдать основные условия, обеспечивающие ее эффективное применение (см. стр. 214 и 237—238).

Доплата за совмещение обязанностей временно отсутствующего рабочего. На предприятиях, где введен новый минимум заработной платы (70 руб. в месяц), руководителям предприятий предоставлено право по согласованию с комитетом профсоюза устанавливать доплату рабочему-повременщику, выполняющему временно наряду со своей работой обязанности отсутствующего рабочего (в случае его болезни, отпуска, командировки и т. д.). Конкретный размер доплаты за выполнение обязанностей отсутствующего рабочего определяется с учетом фактического объема выполняемой работы, чтобы общий размер доплаты независимо от числа рабочих, между которыми она распределяется, не превышал 50% тарифной ставки отсутствующего рабочего.

---

[1] Размер премии можно рассчитать по формулам (4) и (4а), приведенным на стр. 236.

§ 3. Оплата труда отдельных категорий рабочих

Оплата труда рабочих при многостаночном обслуживании. В соответствии с Положением, утвержденным постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Секретариата ВЦСПС от 1 июля 1960 г. № 728/15 [1], установлен следующий порядок оплаты труда рабочих при многостаночном обслуживании на промышленных предприятиях [2]:

1. Оплата труда рабочих при многостаночном обслуживании в пределах установленной нормы обслуживания станков (машин, аппаратов) производится без дополнительной компенсации.

При сдельной оплате труда, если рабочий работает на нескольких станках, но в пределах установленной нормы обслуживания станков (машин, аппаратов), сдельные расценки можно определить следующим образом:

а) при работе по *нормам времени* сдельные расценки исчисляются на каждую производственную операцию в отдельности:

$$P_{\text{ед}} = \frac{T_{\text{ч}} \cdot H_{\text{вр}}}{C_{\text{но}}}, \qquad (18)$$

где $C_{\text{но}}$ — количество станков, одновременно обслуживаемых рабочим в соответствии с действующей нормой их обслуживания.

(Остальные обозначения см. в формуле (2) на стр. 231.)

Пример. Рабочий-многостаночник в соответствии с действующей нормой обслуживания одновременно работает на двух станках. Если на выполняемую им операцию VI разряда установлена норма времени 30 мин. (часовая тарифная ставка VI разряда — 60 коп.), то сдельная расценка на данную операцию составит 15 коп. (60 коп.: : 2 станка · 0,5 часа);

б) при работе по *нормам выработки* на станках (машинах, аппаратах) с разной производительностью или

---

[1] См. Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, 1960, № 9.

[2] В настоящее время придается большое значение дальнейшему развитию и расширению многостаночного движения. В связи с этим решается вопрос об изменении порядка оплаты труда рабочих-многостаночников в целях усиления их материальной заинтересованности в переходе на многостаночное обслуживание.

разным характером работы сдельные расценки рассчитываются для каждого станка в отдельности:

$$P_{ед} = \frac{T_{дн}}{C_{но} \cdot H_{в}} . \quad (19)$$

(Обозначения см. в формулах (1) и (18) на стр. 230 и 261.)

Пример. Предположим, что рабочий-многостаночник в соответствии с действующей нормой обслуживания одновременно работает на двух станках. На первом станке производится продукция «А», сменная норма выработки — 100 единиц продукции. На втором станке производится продукция «Б», сменная норма выработки — 50 единиц продукции. Разряд работы в обоих случаях V, а дневная тарифная ставка V разряда равна 4 руб.

При этих условиях сдельная расценка на единицу выпускаемой продукции составит:

на первом станке — 2 коп. [400 : (2·100)];

на втором станке — 4 коп. [400 : (2·50)].

2. При переводе рабочих-сдельщиков на обслуживание станков (машин, аппаратов) сверх установленной нормы обслуживания тарифная ставка для определения сдельной расценки увеличивается на 0,4—0,6% за каждый процент превышения установленной нормы обслуживания. При этом нормы выработки (времени) определяются в соответствии с увеличенным количеством обслуживаемых станков (машин, аппаратов).

В подобных случаях исчисление сдельных расценок можно производить следующим образом:

а) при работе по *нормам времени* сдельные расценки исчисляются на каждую производственную операцию в отдельности:

$$P_{ед} = \frac{T_{ч} \cdot H_{вр} \cdot K_{ус}}{C_{фо}}, \quad (20)$$

где $K_{ус}$ — коэффициент общего увеличения тарифной ставки для определения сдельных расценок;

$C_{фо}$ — количество станков, фактически обслуживаемых рабочим.

(Остальные обозначения см. в формуле (2) на стр. 231.)

Коэффициент увеличения тарифной ставки можно определить по следующей формуле:

$$K_{ус} = 1 + C_{сн} : C_{но} \cdot \Pi_{с}, \quad (21)$$

где $C_{сн}$ — количество станков, обслуживаемых рабочим сверх установленной нормы обслуживания;

$C_{но}$ — см. формулу (18);

$П_с$ — установленный положением процент увеличения тарифной ставки за каждый процент превышения нормы обслуживания станков.

Пример. Допустим, что рабочий-многостаночник перешел на обслуживание трех станков при норме обслуживания, равной двум станкам. Положением установлено, что тарифная ставка для определения сдельных расценок в этом случае должна быть увеличена на 0,4% за каждый процент превышения нормы обслуживания. Следовательно, коэффициент общего увеличения тарифной ставки ($К_{ус}$) будет 1,20 (1 + 1 : 2·0 4).

Если норма времени на операцию равна 30 мин., а часовая тарифная ставка, соответствующая разряду работы, — 60 коп., то сдельная расценка на данную операцию для рабочего-многостаночника составит

$$Р_{ед} = \frac{60 \cdot 0{,}5 \cdot 1{,}20}{3} = 12 \text{ коп.}^1;$$

б) при работе по *нормам выработки* на станках (машинах, аппаратах) с разной производительностью или разным характером работы сдельные расценки рассчитываются для каждого станка в отдельности:

$$Р_{ед} = \frac{Т_{дн} \cdot К_{ус}}{С_{фо} \cdot Н_в}. \qquad (22)$$

(Обозначения см. в формулах (1) и (20) на стр. 230 и 262.)

Пример. Допустим, что рабочий-многостаночник вместо двух станков по действующей норме обслуживания перешел на обслуживание трех станков. На первом станке производится продукция «А», сменная норма выработки — 100 единиц продукции. На втором и третьем станках изготавливается продукция «Б», сменная норма выработки для каждого станка — 50 единиц продукции. Дневная тарифная ставка за данную работу равна 4 руб., а коэффициент общего увеличения тарифной ставки для определения сдельных расценок — 1,20 (см. предыдущий пример).

---

[1] Этот же результат дают и следующие расчеты:

а) превышение установленной нормы обслуживания составляет 50% (1 : 2·100);

б) общий размер увеличения тарифной ставки для расчета расценок равен 20% (0,4·50);

в) повышенная тарифная ставка для определения сдельных расценок — 72 коп. (60·1,20);

г) следовательно, сдельная расценка на указанную операцию составит 12 коп. (72 : 3·0,5).

При этих условиях сдельные расценки на единицу продукции составят:

на первом станке — 1,6 коп. [(400·1,20) : (100·3)];

на втором станке — 3,2 коп. [(400·1,20) : (50·3)];

на третьем станке — также 3,2 коп., так как он является дублером второго станка.

Если в течение месяца рабочий-многостаночник изготовил 2500 единиц продукции «А» и 2400 единиц продукции «Б», то его месячный сдельный заработок, рассчитанный по формуле (3), составит 116 р. 80 к. (0,016·2500 + 0,032·2400).

3. При переводе рабочих-повременщиков на обслуживание большего числа станков (машин, аппаратов) против установленных для них норм обслуживания тарифные ставки увеличиваются на 0,2—0,4% за каждый процент превышения установленной нормы обслуживания [1].

Начисление премий рабочим-повременщикам при многостаночном обслуживании производится на тарифную заработную плату, включая дополнительную оплату за обслуживание станков (машин, аппаратов) сверх установленной нормы.

4. Нормы обслуживания станков (машин, аппаратов) и конкретные размеры увеличения тарифных ставок в соответствии с пунктами 2 и 3 устанавливаются руководителями предприятий по согласованию с фабрично-заводскими комитетами профсоюзов с учетом фактических условий работы.

5. При многостаночном обслуживании простой отдельных станков (машин, аппаратов) в связи с ремонтом, проведением переналадок оборудования, если последние не были учтены при установлении норм выработки, а также по другим причинам, не зависящим от рабочего, оплачивается рабочему-сдельщику из расчета 50% тарифной ставки рабочего-повременщика, приходящейся на каждую единицу обслуживаемого оборудования.

Оплата труда резервных рабочих [2]. В соответствии с постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и

---

[1] Коэффициент общего увеличения тарифной ставки рабочего-повременщика в подобных случаях можно определить по формуле (21), приведенной на стр. 262.

[2] На предприятиях для бесперебойной работы конвейера или потока в случае невыхода на работу постоянных рабочих в соответствии с планом по труду выделяются резервные рабочие. Они вы-

Секретариата ВЦСПС от 23 марта 1960 г. № 421/9 [1] установлены следующие условия оплаты труда резервных рабочих на предприятиях промышленности:

1. Резервному рабочему устанавливается тарифный разряд, соответствующий высшему разряду выполняемых работ на закрепленных за ним операциях.

2. При выполнении более двух различных операций резервный рабочий получает доплату в размере 15% тарифной ставки присвоенного ему разряда.

3. В случае выполнения работ, оплачиваемых ниже присвоенного разряда, резервному рабочему производится доплата в размере разницы между установленной ему тарифной ставкой и тарифной ставкой за выполняемую работу по нормированному времени, необходимому для выполнения данного объема работ.

4. Резервные рабочие премируются по положению, установленному для рабочих конвейера или потока.

5. Резервные рабочие назначаются приказом по предприятию или распоряжением по цеху.

Оплата труда неосвобожденных бригадиров. На промышленных предприятиях существует следующий общий порядок оплаты труда бригадиров из числа рабочих-сдельщиков[2], не освобожденных от основной работы:

а) основная заработная плата выплачивается им так же, как и всем членам бригады, т. е. в соответствии с их квалификацией (разрядом) и фактически отработанным временем из общего сдельного заработка бригады;

б) в порядке компенсации за руководство бригадой они дополнительно получают при составе бригады от 5 до 10 человек — 10% и свыше 10 человек — 15% тарифной ставки;

в) указанные доплаты бригадирам производятся при условии выполнения всей бригадой норм выработки или нормированных заданий в среднем за месяц;

полняют работы на закрепленных за ними участках. При невозможности использовать резервного рабочего на закрепленном за ним участке он должен переводиться на другую работу.

[1] См. Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, 1960, № 6.

[2] Промышленным предприятиям, на которых минимум заработной платы повышен до 70 руб. в месяц, разрешено доплачивать 10% тарифной ставки бригадирам-повременщикам при составе бригады свыше 5 человек и при условии выполнения бригадой нормированных заданий.

г) назначение того или иного рабочего бригадиром не может служить основанием для повышения ему тарифного разряда.

Оплата труда рабочих при совмещении профессий. В соответствии со ст. 87 КЗоТ производится доплата за совмещение профессий (специальностей). Порядок оплаты труда рабочих при совмещении профессий установлен постановлением Совета Министров СССР от 4 октября 1965 г. (№ 731) [1] и разъяснением Госкомтруда и Секретариата ВЦСПС от 11 января 1966 г. (№ 4/1) [2].

Рабочим при совмещении профессий доплата производится дифференцированно в зависимости от сложности, характера и объема выполняемой работы по другой профессии в размере до 30% тарифной ставки (оклада) заменяемого рабочего.

Указанная доплата производится в случаях, если в результате совмещения профессий сокращается численность рабочих по сравнению с численностью, установленной нормативами или нормами обслуживания, которые утверждены вышестоящей организацией, а в случае отсутствия таких норм — нормативами и нормами обслуживания, утвержденными руководителем предприятия.

Доплата за совмещение профессий устанавливается руководителем предприятия в пределах фонда заработной платы данного предприятия и по согласованию с комитетом профсоюза. При этом премии начисляются по основной работе с учетом суммы доплаты за совмещение.

---

[1] СП СССР, 1965, № 19—20, ст. 155.

[2] См. Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, 1966, № 3.

ГЛАВА XVIII

ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И СЛУЖАЩИХ

В основу организации заработной платы руководящих, инженерно-технических работников и служащих промышленных предприятий положены те же принципы, что и в основу организации оплаты труда рабочих. Однако в области практического осуществления этих принципов имеются некоторые отличия, обусловленные специфическими особенностями труда данных категорий работников.

§ 1. Схемы должностных окладов

Если регулирование уровня оплаты труда рабочих в основном осуществляется посредством тарифной системы заработной платы, то регулирование уровня оплаты труда руководящих, инженерно-технических работников, служащих и младшего обслуживающего персонала — посредством схем должностных окладов [1].

Схемы должностных окладов, утверждаемые постановлениями партии и правительства, содержат перечни должностей всех наименований, имеющихся в той или иной отрасли промышленности, а также размеры месячных окладов по каждой должности. В каждой отрасли промышленности обычно применяется два основных типа схем: одна схема для оплаты труда руководящих и инженерно-технических работников, другая — для оплаты труда служащих и младшего обслуживающего персонала.

---

[1] В отдельных районах страны для районного регулирования заработной платы используются районные коэффициенты к заработной плате, надбавки за работу в районах Крайнего Севера и др.

Построение схем должностных окладов. Некоторые основные положения схем должностных окладов можно рассмотреть на примере схемы, которая в настоящее время поэтапно вводится на предприятиях машиностроительной и металлообрабатывающей промышленности. В табл. 20 дано извлечение из этой схемы — приведен ряд должностей руководящих и инженерно-технических работников, их месячные оклады по группам предприятий.

Из таблицы видно, что в машиностроительной и металлообрабатывающей промышленности все предприятия независимо от их ведомственной подчиненности подразделяются по уровню оплаты руководящих и инженерно-технических работников на семь групп. Предприятия относятся к той или иной группе в зависимости от типа производства, сложности выпускаемой продукции, стоимости основных фондов, численности работающих, производительности труда и т. д.

По уровню оплаты руководящего состава (начальники цехов, их заместители) все цехи независимо от группы предприятий подразделяются на четыре группы.

По уровню оплаты мастеров независимо от того, к какой группе отнесен цех и предприятие в целом, производственные участки подразделяются на три группы.

На предприятиях всех групп, например, для начальников цехов I группы установлен месячный оклад 195—215 руб., II группы — 180—195 руб., III группы — 170—180 руб., IV группы — 160—170 руб.; для мастеров участков I группы — 140—155 руб., II группы — 130—145 руб., III группы — 120—135 руб.

Что касается таких специалистов, как инженеры и старшие инженеры всех специальностей, экономисты, нормировщики и другие, то их оклады также не зависят от группы цеха или предприятия в целом, а регулируются лишь в зависимости от сложности продукции, выпускаемой предприятием. Так, для старших инженеров всех специальностей, старших экономистов на всех предприятиях, изготавливающих особо сложную продукцию, установлен единый оклад в размере 140—165 руб. и на других предприятиях — в размере 130—155 руб., а для рядовых инженеров всех специальностей и экономистов соответственно установлены следующие оклады: 115—150 руб. и 105—145 руб.

Таблица 20

Наименование должностей	Месячные должностные оклады по группам предприятий, руб.						
	I	II	III	IV	V	VI	VII
Директор	300—330	250—300	220—260	200—230	190—200	180—190	150—170
Начальники отделов:							
технического контроля, планово-производственного и др.	220—240	205—220	195—205	185—195	175—185	165—175	—
Начальники отделов:							
труда и заработной платы, материально-технического снабжения и др.	200—220	185—200	175—185	165—175	155—165	—	—
Начальники отделов:							
научно-технической информации, юридического и др.	165—175	165—175	—	—	—	—	—

В особую группу по оплате труда выделены инженеры-конструкторы и инженеры-технологи, которые имеют несколько более высокие оклады и делятся на три категории. Размеры их окладов регулируются также в зависимости от сложности выпускаемой продукции. Например, для инженеров-технологов III категории они установлены на уровне окладов инженеров всех других специальностей, т. е. соответственно в размере 115—150 руб. и 105—145 руб., для II категории — 145—160 руб. и 135—150 руб. и I категории — 155—165 руб. и 145—155 руб. Оклады инженеров-конструкторов установлены несколько выше окладов инженеров-технологов соответствующих категорий.

Старшие техники, а также техники на всех предприятиях имеют единые оклады. Так, для старших техников всех предприятий оклад установлен в размере 100—125 руб., а для техников — 90—115 руб.

Единые должностные оклады установлены также для служащих и младшего обслуживающего персонала.

В схемах должностных окладов по каждой должности, как правило, указывается минимально и максимально допустимый размер оклада («вилка»), что позволяет руководителям при установлении окладов регулировать их размер с учетом личных качеств каждого работника (стажа и опыта работы, образования, инициативы и т. д.).

Должностные оклады инженерно-технических работников, занятых непосредственно на горячих работах и работах с вредными условиями труда, повышаются на 10%, а инженерно-технических работников, занятых на работах в особо вредных условиях труда, — на 15%.

В настоящее время предприятиям предоставлено право устанавливать высококвалифицированным мастерам и другим инженерно-техническим работникам надбавки к заработной плате в размере до 30% должностного оклада в пределах планового фонда заработной платы, используя на эти цели с разрешения вышестоящего органа хозяйственного руководства часть планового фонда заработной платы предприятия. Построение схем должностных окладов показывает, что они используются как средство внутриотраслевого регулирования заработной платы. С этой целью должностные оклады по отдельным категориям руководящих, инженерно-технических работников, служащих и младшего обслуживающего персонала уста-

навливаются дифференцированно в зависимости от целого ряда факторов, важнейшими из которых являются объем работы, степень ответственности работника, сложность работы, квалификация работника и условия труда.

С целью межотраслевого регулирования заработной платы схемы должностных окладов разрабатываются по отдельным отраслям промышленности и размеры должностных окладов устанавливаются с учетом особенностей производства и народнохозяйственного значения той или иной отрасли промышленности.

Для рабочих и инженерно-технических работников введены районные коэффициенты к заработной плате, которые вместе со специальными надбавками за работу в районах Крайнего Севера и другими надбавками обеспечивают районное регулирование уровня оплаты их труда.

§ 2. Системы оплаты труда инженерно-технических работников, служащих и младшего обслуживающего персонала

Наряду со схемами должностных окладов и районными коэффициентами к заработной плате в организации оплаты труда руководящих, инженерно-технических работников, служащих и младшего обслуживающего персонала важнейшее место занимают системы заработной платы.

В связи с тем что по своему характеру труд данных работников сравнительно редко поддается учету по нормам выработки или нормам времени, его оплата в большинстве случаев производится повременно.

При простой повременной системе оплаты труда заработок указанных работников исчисляется исходя из размеров установленных для них окладов и фактически отработанного ими рабочего времени в том же порядке, что и заработок рабочих с помесячной оплатой.

Простая повременная система оплаты труда, как известно, слабо заинтересовывает работников в повышении качественных и количественных показателей своей работы. Поэтому в целях усиления личной материальной заинтересованности руководящих, инженерно-технических работников и служащих промышленных предприятий в наиболее полном использовании резервов производства и улучшении важнейших количественных и качественных

показателей работы предприятий оплата их труда производится преимущественно по повременно-премиальной системе заработной платы.

В соответствии с Типовым положением о премировании работников промышленных предприятий, переведенных на новую систему планирования и экономического стимулирования производства (утвержденным постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 4 февраля 1967 г. № 84/П — 5, измененным и дополненным постановлением этих же органов от 28 октября 1972 г. № 256/П — 19) [1], при введении премиальных систем оплаты труда руководящих, инженерно-технических работников и служащих следует исходить из следующих основных положений:

1. Руководящие, инженерно-технические работники и служащие премируются из фонда материального поощрения, образуемого за счет отчислений от прибыли, в пределах части средств этого фонда, выделенных по смете на их премирование.

2. Руководящие работники предприятий (директор, главный инженер, заместители директора, главный экономист, начальник планового отдела, главный бухгалтер, старший бухгалтер на правах главного бухгалтера, начальник отдела технического контроля) и работники аппарата управления предприятия премируются за выполнение и перевыполнение плана реализации продукции (прибыли), рентабельности производства, заданий по росту производительности труда и удельному весу новой продукции (продукции высшей категории, новых и улучшенных товаров народного потребления). В случае невыполнения заданий по росту производительности труда и удельному весу продукции высшей категории, новых и улучшенных товаров народного потребления премии, выплачиваемые указанным работникам по Типовому положению, снижаются в зависимости от степени невыполнения этих показателей или не выплачиваются полностью. Вопрос о снижении премий руководящим работникам или лишении их премий полностью решается вышестоящей

---

[1] См. Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, 1967, № 4, с. 3—10; 1972, № 12, с. 11—13.

организацией, а работникам аппарата управления — руководителем предприятия.

Премирование указанных категорий работников по показателю реализации продукции осуществляется на тех предприятиях, где фонд материального поощрения образуется в зависимости от роста реализации продукции, а по показателю прибыли — на предприятиях, где фонд материального поощрения образуется в зависимости от роста прибыли.

В отдельных отраслях (производствах) для руководящих работников и работников аппарата управления предприятия министерство (ведомство) с участием ЦК профсоюза может установить другие показатели премирования.

Руководящим работникам и работникам аппарата управления предприятия премии за выполнение и перевыполнение показателей выплачиваются при соблюдении условий премирования, установленных вышестоящей организацией с участием соответствующего комитета профсоюза. При этом обязательным условием премирования является выполнение плана по важнейшей номенклатуре изделий (групповому ассортименту), которое учитывается при образовании фонда материального поощрения.

Министерства (ведомства) могут разрешать руководителям предприятий в виде исключения устанавливать по согласованию с комитетом профсоюза для инженерно-технических работников и служащих отдельных структурных подразделений аппарата управления и другие показатели и условия премирования с учетом особенностей их работы.

Показатели и условия премирования инженерно-технических работников и служащих производств, цехов, служб и участков устанавливаются руководителем предприятия по согласованию с комитетом профсоюза с учетом конкретных задач, стоящих перед каждым структурным подразделением, а также их значения в повышении эффективности производства. Такими показателями и условиями могут быть: выполнение и перевыполнение планов по объему реализации продукции, прибыли, рентабельности, себестоимости продукции (или отдельным ее элементам), производительности труда; качество продукции; ритмичность производства; выполнение работ в срок и досрочно и др.

В соответствии с пунктом 34 постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 4 октября 1965 г. № 729 [1] руководителю предприятия предоставлено право премировать за снижение трудоемкости производства мастеров и других инженерно-технических работников производственных участков, принимавших непосредственное участие в разработке и внедрении организационно-технических мероприятий.

Инженерно-технические работники и служащие вспомогательных цехов и участков премируются по показателям, установленным для работников аппарата управления предприятия, или по показателям, установленным для обслуживаемых ими производств, цехов, служб и участков.

Руководитель предприятия может по согласованию с комитетом профсоюза, когда это целесообразно, вводить премирование указанных работников вспомогательных цехов и участков по показателям их работы.

Наряду с обязательными условиями премирования, при невыполнении которых премии не выплачиваются, могут устанавливаться дополнительные условия премирования, невыполнение которых служит основанием для уменьшения размера премий, но не более чем на 50%. Для руководящих работников предприятия дополнительные условия премирования устанавливаются вышестоящей организацией с участием соответствующего комитета профсоюза, а для других работников — руководителем предприятия по согласованию с фабрично-заводским (местным) комитетом профсоюза.

Показатели, условия и размеры премирования устанавливаются ежегодно при утверждении годового плана. При этом не должна допускаться множественность показателей и условий премирования.

3. Размеры премий за выполнение и перевыполнение показателей премирования устанавливаются руководящим работникам предприятия вышестоящей организацией с участием соответствующего комитета профсоюза; они не могут превышать среднего размера премий инженерно-технических работников и служащих по предприятию в целом (в процентах к их должностным окладам).

---

[1] См. СП СССР, 1965, № 19—20, ст. 155.

Остальным инженерно-техническим работникам и служащим размеры премий устанавливаются руководителем предприятия по согласованию с комитетом профсоюза дифференцированно по производствам, цехам, службам, участкам, отделам и другим подразделениям предприятия исходя из объема и сложности плановых заданий, достигнутого уровня использования производственных фондов, а также значения структурных подразделений в системе предприятия. При этом работникам каждого структурного подразделения премии за выполнение показателей премирования устанавливаются в одинаковом размере в процентах к их должностным окладам.

Руководитель предприятия может по согласованию с комитетом профсоюза с учетом качества работы и личного вклада работника повысить или понизить начисленную работнику премию, но не более чем на 25%. Указанное повышение или понижение размера премии руководящим работникам предприятий производится вышестоящей организацией.

4. При относительном перерасходе фонда заработной платы по предприятию в целом, т. е. пересчитанном на процент выполнения плана, премии, начисленные руководящим работникам аппарата управления предприятия, уменьшаются на сумму допущенного перерасхода, но не более чем на 50% начисленных премий, на срок до возмещения перерасхода.

Если предприятие в период до шести месяцев возместит допущенный перерасход фонда заработной платы, руководящим работникам аппарата управления выплачивается 50% той части премии, которая не была выплачена в предыдущие периоды в связи с перерасходом фонда заработной платы.

Если на предприятии в отчетном месяце (квартале) допущен перерасход фонда заработной платы, но за период, истекший с начала календарного года, имеется достаточная экономия по фонду заработной платы, пересчитанному в соответствии с выполнением плана, начисленные премии руководящим работникам аппарата управления выплачиваются в полном размере.

В таком же порядке при перерасходе фонда заработной платы премии выплачиваются руководящим работникам производств, цехов и служб предприятия. При этом перерасход фонда заработной платы учиты-

вается только по соответствующему производству, цеху, службе [1].

Старшие мастера (начальники участков) и мастера премируются независимо от состояния расходования фонда заработной платы по участку, службе, цеху, производству и предприятию в целом. Если перерасход фонда заработной платы, допущенный по вине старшего мастера (начальника участка) и мастера, по участку не возмещен, руководитель предприятия может уменьшить этим работникам размеры премий, но не более чем на 50%, как в месяце, в котором допущен перерасход, так и в следующем месяце впредь до его возмещения с последующей выплатой 50% той части премии, которая не была выплачена в предыдущие периоды в связи с перерасходом фонда заработной платы.

При экономии фонда заработной платы по предприятию в целом руководитель предприятия имеет право выплачивать премии в полном размере руководящим работникам производств, служб и цехов, улучшивших свою работу, но еще не возместивших перерасход фонда заработной платы, допущенный в прошлый период.

5. Руководителям предприятий и руководителям вышестоящих организаций предоставляется право лишать отдельных работников премии полностью или снижать им размер премии за нарушение производственных и технологических инструкций и другие производственные упущения [2] в случае привлечения к административной или уголовной ответственности, а также применения мер общественного воздействия за хулиганство.

Лица, совершившие прогул, лишаются премии полностью или частично.

Лишение премии или снижение ее размера оформляется приказом (распоряжением) соответствующего руководителя с обязательным указанием причин и производится только за тот расчетный период, в котором имелись упущения в работе.

6. Руководящие, инженерно-технические работники и служащие премируются по месячным или квартальным

---

[1] Перечень должностей работников, ответственных за расходование фонда заработной платы на предприятии, утверждается Государственным комитетом Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и ВЦСПС.

[2] См. сноску на стр. 235.

результатам работы. В отдельных случаях по решению вышестоящей организации, согласованному с соответствующим комитетом профсоюза, устанавливаются иные сроки премирования.

Основанием для начисления премии руководящим работникам и работникам аппарата управления предприятия являются данные бухгалтерской отчетности, а для начисления премии работникам производств, служб, цехов и участков — данные бухгалтерской отчетности и оперативного учета.

Премии утверждаются: руководящим работникам предприятия — вышестоящей организацией, остальным инженерно-техническим работникам и служащим — руководителем предприятия.

7. На основании указанного выше Типового положения о премировании работников промышленных предприятий руководитель предприятия по согласованию с комитетом профсоюза утверждает Положения о премировании руководящих, инженерно-технических работников и служащих.

О введении Положений о премировании в действие, а также об их изменении или отмене работники промышленного предприятия предупреждаются не позднее чем за две недели.

Определение заработка руководящих, инженерно-технических работников и служащих. При простой повременной системе оплаты труда расчет заработка можно производить по формуле (17), приведенной на стр. 259.

При повременно-премиальной системе оплаты труда их месячный заработок можно определять по формулам (4) и (4а) [1], по которым рассчитывается заработок рабочих при сдельно-премиальной системе оплаты труда, заменив в них значения $З_{осн}$ (т. е. заработок рабочего по ставке или сдельным расценкам) на $З_{ок}$ (т. е. заработок работника по окладу за отработанное время).

Для обеспечения эффективности простой повременной оплаты труда важное значение имеют: наличие и строгое соблюдение обоснованных нормативов численности (штатов) указанных работников, исключающих неравномерную загрузку их работой в течение рабочего дня; обоснованное установление должностного оклада каждому работнику в строгом соответствии с действующей схемой

---

[1] См. на стр. 236.

должностных окладов, фактически выполняемой работой и личными качествами каждого работника; правильный учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

Что касается повременно-премиальной системы оплаты труда, то для успешного ее применения необходима еще и хорошая организация всей хозрасчетной работы предприятий, цехов и производственных участков; точный учет выполнения всех условий и показателей премирования; распространение премиальной системы только на тех работников, которые действительно непосредственно влияют на улучшение данных показателей премирования.

Важной задачей является внедрение в практику хозрасчетной работы предприятий прогрессивных норм затрат труда, материалов и всех других элементов, образующих себестоимость продукции, а также обоснованных планов производства, нормативов и лимитов по показателям улучшения качества и увеличения выхода продукции; обязательное экономическое обоснование каждой премиальной системы оплаты труда, чтобы ее применение не вызывало перерасхода фонда заработной платы и увеличения себестоимости продукции.

Например, экономическое обоснование эффективности системы премирования работников за выполнение и перевыполнение плана по себестоимости продукции в основном сводится к определению максимально допустимого размера премии работникам за каждый процент перевыполнения плана по себестоимости продукции, так как премия за выполнение плана по себестоимости входит в плановый фонд заработной платы, а следовательно, и в плановую себестоимость продукции.

Источником средств на дополнительное премирование за перевыполнение планов по себестоимости продукции является экономия от снижения себестоимости продукции, поэтому максимальный размер премии зависит от того, какую долю в себестоимости продукции занимает заработная плата тех работников, на которых распространяется это премирование, и может быть определен по формуле [1]

$$M_{\text{с}} = \frac{C_{\text{пл}} \cdot K_{\text{пл}}}{З_{\text{окл}}} \cdot K_{\text{эк}}, \qquad (23)$$

[1] Как выводится подобная формула применительно к организации премирования работников, труд которых оплачивается сдельно,

где $M_с$ — максимально допустимый размер премии за каждый процент сверхпланового снижения себестоимости продукции в процентах к основной заработной плате работников;

$C_{пл}$ — плановая себестоимость единицы продукции, руб. или %;

$K_{пл}$ и $K_{эк}$ — обозначения см. на стр. 239;

$З_{окл}$ — основная заработная плата (с начислениями) работников, получающих указанную премию, в плановой себестоимости единицы продукции, руб. или %.

Пример. Допустим, что общая плановая себестоимость единицы продукции предприятия составляет 500 руб., или 100% общей себестоимости, а основная заработная плата (с начислениями) работников, на которых распространяется премирование за сверхплановое снижение себестоимости продукции, равна 40 руб., т. е. 8% общей себестоимости продукции. План выпуска продукции выполнен на 100% ($K_{пл} = 1$).

При этих условиях, если всю экономию использовать на премирование ($K_{эк} = 1$), максимально допустимый размер премии за каждый процент сверхпланового снижения себестоимости продукции составит

$$M_с = \frac{500 \cdot 1}{40} \cdot 1 = 12{,}5\%, \text{ или } M_с = \frac{100 \cdot 1}{8} \cdot 1 = 12{,}5\%.$$

Это означает, что за каждую десятую часть процента сверхпланового снижения себестоимости продукции премия может выплачиваться максимально в размере 1,25% (12,5 : 10) основной заработной платы (оклада) работника.

Если на данном предприятии по Положению введено премирование в размере 1% за каждую десятую часть процента сверхпланового снижения себестоимости продукции, то на премирование работников будет использовано примерно 80% (1,0 : 1,25·100) экономии от сверхпланового снижения себестоимости продукции, а остальные 20% будут направлены на действительное снижение себестоимости продукции по сравнению с плановой.

Разумеется, что в данном конкретном случае выплата премии в размере, превышающем 12,5% за каждый процент сверхпланового снижения себестоимости продукции, приведет лишь к ее повышению по сравнению с плановой.

см. Практическое пособие по экономике труда. М., «Экономика», 1970, с. 114—116.

ГЛАВА XIX

НЕКОТОРЫЕ ОСОБЫЕ СЛУЧАИ ОПЛАТЫ ТРУДА

Работникам промышленных предприятий, кроме выплат по действующим формам и системам оплаты труда, в законодательном порядке производятся и другие выплаты из фонда заработной платы. К их числу относятся доплаты за время сверхурочной работы, работу в праздничные дни, оплата брака, простоя и др.

§ 1. Оплата сверхурочных, ночных и праздничных работ

Оплата работы в сверхурочное время. В соответствии со ст. 88 КЗоТ при повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается следующим образом: за первые 2 часа — в полуторном размере, а за последующие часы — в двойном размере.

При сдельной оплате труда, а также в тех отраслях народного хозяйства, где установлены единые тарифные ставки для рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков, за работу в сверхурочное время производится доплата в размере, установленном законодательством Союза ССР [1]. Доплата за работу в сверхурочное время при сдельной оплате труда производится в соответствии с законодательством Союза ССР в размере 50% тарифной ставки

[1] В этих случаях доплата за сверхурочное время производится из расчета 75% единой тарифной ставки, а рабочим, занятым на подземных работах в действующих и строящихся шахтах, — из расчета 50% единой тарифной ставки, т. е. за первые 2 часа сверхурочных работ доплачивается соответственно 37,5% (100 · 0,75·0,5) и 25% (100·0,5·0,5), а за последующие часы — соответственно 75% (37,5·2) и 50% (25·2) единой тарифной ставки.

рабочего-повременщика соответствующего разряда за первые 2 часа сверхурочной работы и в размере 100% этой тарифной ставки за последующие часы работы.

Компенсация сверхурочных работ отгулом не допускается.

Оплата работы в ночное время. За каждый час ночной работы доплачивается 20%, а в текстильной и хлебопекарной промышленности — 50% тарифной ставки работника.

Оплата работы в праздничные дни. В соответствии со ст. 89 КЗоТ работа в праздничный день оплачивается в двойном размере:

1) рабочим-сдельщикам — по двойным сдельным расценкам;

2) работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, — в размере двойной часовой или дневной ставки;

3) работникам, получающим месячный оклад, — в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию рабочего или служащего, работающего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

§ 2. Оплата брака и простоя

Размер оплаты труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком. В соответствии с законодательством Союза ССР (см. ст. 93 КЗоТ) при изготовлении продукции, оказавшейся браком не по вине рабочего или служащего, полный брак оплачивается в размере $^2/_3$ тарифной ставки рабочего-повременщика соответствующего разряда. Частичный брак оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности изготовленной продукции, но в размере не ниже $^2/_3$ указанной тарифной ставки. Месячная заработная плата в этих случаях не может быть ниже установленного государством минимального размера.

Брак изделий, происшедший вследствие дефекта в обрабатываемом металле (несоответствие качества

материала, раковина или трещина в металле), обнаруженный после затраты на обработку или сборку детали не менее одного рабочего дня, оплачивается по нормальным сдельным расценкам.

Брак не по вине работника, обнаруженный после приемки изделия органами технического контроля, оплачивается этому работнику наравне с годными изделиями.

На период освоения новых производств (обработка деталей станков, машин, моторов, трансформаторов, турбин и т. п.) брак не по вине работника оплачивается как на новых предприятиях, так и на действующих из расчета тарифной ставки рабочего-повременщика соответствующего разряда.

Полный брак по вине рабочего или служащего оплате не подлежит. Частичный брак по вине рабочего или служащего оплачивается в пониженном размере в зависимости от степени годности изготовленной продукции.

Размер оплаты времени простоя. В соответствии с законодательством Союза ССР (см. ст. 94 КЗоТ) за время простоя не по вине рабочего или служащего заработная плата выплачивается в размере половины тарифной ставки повременной оплаты труда работника соответствующей квалификации, кроме металлургической, горнорудной и коксовой промышленности, где оплата простоя не по вине работника производится в размере $^2/_3$ тарифной ставки. Месячная заработная плата в этих случаях не может быть ниже установленного государством минимального размера.

На период освоения новых производств (обработка деталей станков, машин, моторов, трансформаторов, турбин и т. п.) простой не по вине работника оплачивается как на новых предприятиях, так и на действующих из расчета тарифной ставки рабочего-повременщика соответствующего разряда.

В тех отраслях народного хозяйства, где установлены единые тарифные ставки для рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков, размер оплаты за время простоя не по вине работника определяется в соответствии с законодательством Союза ССР [1].

Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

---

[1] В этих случаях за время простоя не по вине работника выплачивается 37,5%, а на подземных работах в шахтах — 25% единой тарифной ставки.

§ 3. Некоторые особые случаи применения сдельной оплаты труда

Оплата труда рабочих-сдельщиков при невыполнении норм выработки. В соответствии с законодательством Союза ССР (см. ст. 92 КЗоТ) при невыполнении норм выработки не по вине рабочего (служащего) оплата производится в размере не менее $^2/_3$ его тарифной ставки (оклада). Месячная заработная плата в этих случаях не может быть ниже установленного государством минимального размера [1]. При невыполнении норм выработки по вине рабочего (служащего) оплата производится в соответствии с выполненной работой.

Оплата труда молодых рабочих-сдельщиков (см. ст. 179 КЗоТ). Для рабочих моложе 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки для взрослых рабочих пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени для лиц, не достигших 18 лет.

Для молодых рабочих, поступивших на предприятие (в организацию) по окончании общеобразовательных школ, профессионально-технических учебных заведений, курсов, а также прошедших обучение непосредственно на производстве, в предусмотренных законодательством случаях и размерах и на определяемые им сроки могут утверждаться пониженные нормы выработки [2]. Эти нормы утверждаются администрацией предприятия (организации) по согласованию с комитетом профсоюза.

Оплата труда рабочих-сдельщиков при выполнении работ различной квалификации. В соответствии со ст. 86

---

[1] Этот расчет производится по итогам месячной работы.

[2] Так, в отраслях промышленности и народного хозяйства, где введен минимум заработной платы в размере 70 руб. в месяц, руководителям предприятий предоставлено право по согласованию с комитетом профсоюза устанавливать молодым рабочим — выпускникам профессионально-технических училищ, — а также молодым рабочим отдельных ведущих профессий, окончившим общеобразовательные школы с производственным обучением, краткосрочные курсы или прошедшим индивидуально-бригадное обучение непосредственно на производстве, пониженные нормы выработки, но не более чем на 40% в течение первых трех месяцев их самостоятельной работы и не более чем на 20% в течение последующих трех месяцев.

Перечни отдельных ведущих профессий, по которым молодым рабочим могут устанавливаться пониженные нормы выработки, утверждаются Государственным комитетом Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и ВЦСПС.

КЗоТ труд рабочих-сдельщиков оплачивается по расценкам выполняемой работы. В тех же отраслях народного хозяйства, где по характеру производства рабочим-сдельщикам поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенных им разрядов, рабочим, выполняющим такие работы, выплачивается межразрядная разница, если это предусмотрено коллективным договором. Выплата производится при выполнении рабочим норм выработки и наличии разницы в разрядах не менее чем в два разряда [1].

Оплата труда рабочих-сдельщиков при изменении нормальных условий работы. На предприятиях бывают случаи, когда рабочему поручается сдельная работа при отсутствии нормальных условий, предусмотренных при разработке норм выработки (времени), например, отсутствие приспособлений, немерный материал и т. п. В таких условиях порученная работа требует затрат большего времени, чем предусмотрено нормой. В этих случаях действующая норма выработки (времени) не изменяется, но рабочему, как правило, выдается специальный доплатной наряд, по которому за излишнее время работы начисляется дополнительная оплата [2].

Сохранение за изобретателями и рационализаторами прежних расценок. В соответствии со ст. 106 КЗоТ за рабочими и служащими — авторами изобретений или рационализаторских предложений, изменяющих технические нормы и расценки, прежние расценки сохраняются в течение шести месяцев со времени введения новых норм и расценок. За другими работниками, оказавшими изобретателю или рационализатору помощь во внедрении предложения, прежние расценки сохраняются в течение трех месяцев.

Прежние расценки сохраняются и в тех случаях, когда изобретатель или рационализатор ранее не выполнял ра-

---

[1] Эта доплата производится только при индивидуальной сдельной оплате труда. Причем доплата производится обычно за фактически отработанное время на работах более низкого разряда, чем разряд рабочего.

[2] В доплатных нарядах, как правило, указываются причина доплаты и лицо, ответственное за допущение отступлений от нормальных условий работы, что необходимо для принятия соответствующих мер, направленных на устранение подобных явлений в дальнейшей работе.

боту, нормы и расценки на которую изменены в связи с внедрением его предложения, и переведен на эту работу после внесения предложения.

§ 4. Льготы в оплате труда некоторых категорий работников

Оплата труда несовершеннолетних рабочих и служащих. В соответствии со ст. 180 КЗоТ заработная плата рабочим и служащим моложе 18 лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как рабочим и служащим соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд рабочих и служащих моложе 18 лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников.

Оплата перерывов для кормления ребенка. В соответствии со ст. 169 КЗоТ матерям, кормящим грудью, и женщинам, имеющим детей в возрасте до одного года, предоставляются, помимо общего перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка.

Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа, продолжительностью не менее 30 мин. каждый. При наличии двух и более детей в возрасте до одного года перерыв устанавливается продолжительностью не менее часа.

Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

ГЛАВА XX

ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ИЗ СПЕЦИАЛЬНЫХ ФОНДОВ

§ 1. Премирование из фонда материального поощрения

В соответствии с решением сентябрьского (1965 г.) Пленума ЦК КПСС в целях усиления экономического стимулирования производства на промышленных предприятиях, перешедших на новую систему планирования и экономического стимулирования, образуются три специальных фонда: фонд материального поощрения, фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства и фонд развития производства. Непосредственное отношение к организации оплаты труда имеет фонд материального поощрения, который образуется за счет отчислений от прибыли.

Руководителям предприятий предоставлено право по согласованию с профсоюзными организациями перераспределять средства между фондом материального поощрения и фондом социально-культурных мероприятий и жилищного строительства в пределах до 20% суммы каждого фонда.

В фонде материального поощрения, кроме отчислений от прибыли, учитываются также премии, выплачиваемые рабочим из фонда заработной платы.

Фонд материального поощрения имеет строго определенное назначение и в соответствии с этим используется только на следующие цели:

на премирование рабочих, руководящих, инженерно-технических работников, служащих и других категорий работников по премиальным системам оплаты труда, установленным в соответствии с Типовыми положениями, утвержденными Государственным комитетом Совета Ми-

нистров СССР по вопросам труда и заработной платы и ВЦСПС [1];

для единовременного поощрения рабочих, руководящих, инженерно-технических работников, служащих и других работников предприятия, отличившихся при выполнении особо важных производственных заданий;

на выплату вознаграждения рабочим, руководящим, инженерно-техническим работникам, служащим и другим категориям работников за общие годовые итоги работы предприятия;

на выплату премий коллективам и отдельным работникам — победителям во внутризаводском социалистическом соревновании;

на оказание единовременной помощи работникам предприятия [2].

Распределение фонда материального поощрения, утверждение смет его расходования, а также определение размеров премий и других выплат работникам из этого фонда производится руководителем предприятия совместно с профсоюзной организацией.

Как показал опыт, фонды материального поощрения играют все возрастающую роль в усилении материальной заинтересованности коллективов предприятий в повышении эффективности производства и являются весьма существенным источником роста заработной платы. Более $^1/_4$ прироста средней заработной платы рабочих и служащих в промышленности достигнуто в восьмой пятилетке за счет средств этих фондов.

В решениях XXIV съезда КПСС указывается на необходимость дальнейшего совершенствования образования и распределения фондов материального поощрения. В этой

---

[1] Премирование рабочих осуществляется также из фонда заработной платы, а премирование руководящих, инженерно-технических работников и служащих — только из фонда материального поощрения. Подробнее об организации премирования за счет фонда материального поощрения см. на стр. 232—236 и 272—277.

[2] Следует иметь в виду, что предприятиям, переведенным на новую систему планирования и экономического стимулирования производства, разрешено производить оплату отпусков не только за счет средств фонда заработной платы, но в случае необходимости и за счет фонда материального поощрения.

На предприятиях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате работников, за счет фонда материального поощрения производятся также выплаты по районным коэффициентам к премиям из этого фонда.

связи обращается внимание на недопустимость уравнительного распределения поощрительных фондов и особо подчеркивается, что главное назначение этих фондов — стимулирование роста производительности труда, внедрения новой техники, повышения качества продукции.

§ 2. Премирование за создание и внедрение новой техники

В соответствии с постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 23 июня 1960 г. № 687 [1], а также постановлением ВСНХ СССР от 25 августа 1964 г. № 81 [2] в целях создания экономических стимулов для предприятий и усиления материальной заинтересованности работников в развитии новой техники введено премирование работников предприятий промышленности (и ряда других отраслей народного хозяйства и организаций) за проведение мероприятий по созданию и внедрению новой техники, за разработку и внедрение эффективных методов организации производства и научной организации труда. Основные положения этого премирования следующие [3]:

1. Премирование распространяется на рабочих, руководящих, инженерно-технических и научных работников и других специалистов, принимающих непосредственное участие в создании и внедрении новой техники.

Работники промышленных предприятий и организаций, активно содействующие выполнению в срок и досрочно заданий по созданию и внедрению новой техники, могут премироваться руководителями предприятий и организаций в пределах сумм премий, установленных за создание и внедрение новой техники. На премирование этих работников может расходоваться не более 10% общей суммы премии, выплачиваемой как из централизованного фонда, так и из средств, оставляемых на предприятиях.

2. Размеры единовременных премий за создание и внедрение новой техники устанавливаются дифференциро-

---

[1] См. СП СССР, 1960, № 12, ст. 87.

[2] См. СП СССР, 1964, № 15, ст. 105.

[3] См. Положение о премировании работников предприятий и организаций за создание и внедрение новой техники. — Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, 1972, № 5.

ванно в зависимости от годовой экономической эффективности, получаемой в народном хозяйстве в результате выполнения работ по новой технике, в размерах от 0,5 до 25% годовой экономической эффективности и в пределах до 200 тыс. руб. Конкретные суммы премий устанавливаются в зависимости от важности, трудоемкости и сложности выполняемых работ, а также степени соответствия технического уровня созданных объектов высшим достижениям науки и техники.

Размеры премий отдельным работникам устанавливаются руководителем предприятия (организации) по согласованию с фабрично-заводским комитетом профсоюза в зависимости от степени их участия в выполнении работ по новой технике.

3. Для премирования работников за работы по созданию и внедрению новой техники в планах по себестоимости продукции (работ) предприятий промышленности предусматривается отчисление средств в размерах от 0,2 до 1% фонда заработной платы промышленно-производственного персонала.

От 25 до 50% этих средств предприятия (организации) оставляют в своем распоряжении для премирования за работы по созданию и внедрению новой техники, а остальные — перечисляют министерствам, ведомствам, крайисполкомам и облисполкомам по подчиненности для образования централизованного фонда премирования за работы по созданию и внедрению новой техники. Размеры средств, оставляемых в распоряжении руководителей предприятий (организаций), определяются вышестоящими организациями в зависимости от объема работ по новой технике, выполняемых предприятиями (организациями), от их сложности и значения.

4. Выплата премий производится на основании уточненного расчета экономической эффективности в срок не позднее двух месяцев после окончания работы в целом или отдельных ее этапов (разработка технической документации, создание опытного образца и т. д.).

Премии за создание и внедрение новой техники выплачиваются независимо от выполнения плана по другим показателям деятельности предприятий (организаций) сверх планового фонда заработной платы, а премирование руководящих работников и инженерно-технических работников за результаты хозяйственной деятельности

осуществляется независимо от выполнения плана по новой технике.

Единовременные премии за создание и внедрение новой техники выплачиваются независимо от расходования фонда заработной платы.

Премии за создание и внедрение новой техники выплачиваются руководящим и инженерно-техническим работникам сверх премий за результаты хозяйственной деятельности, а рабочим, непосредственно участвующим в создании и внедрении новой техники, — сверх установленных для них максимальных размеров премий.

Премирование по указанному Положению не производится за создание опытных образцов и выполнение научно-исследовательских работ, за которые предусмотрена выплата премий по особым положениям.

Размеры премий за создание и внедрение новой техники, предусмотренные указанным выше Положением, согласовываются с соответствующими профсоюзными органами.

§ 3. Некоторые другие виды премирования из специальных фондов

Кроме рассмотренных видов премирования из специальных фондов, на промышленных предприятиях используются также и другие, — например, премирование за сбор и сдачу лома и отходов черных и цветных металлов, за экономию топлива и электроэнергии, за освоение проектных мощностей по выпуску химической продукции и др.

Премирование за сбор и сдачу лома и отходов черных и цветных металлов. В соответствии с постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 30 сентября 1960 г. № 1049 [1] в целях создания материальной заинтересованности работников предприятий, хозяйств и организаций, непосредственно занятых сбором, хранением, сдачей и отгрузкой лома и отходов черных и цветных металлов, в выполнении и перевыполнении планов сдачи и отгрузки металлического лома введено их премирование [2]. Оно рас-

[1] См. СП СССР, 1960, № 17, ст. 148.

[2] См. Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, 1972, № 3.

пространяется на все предприятия, хозяйства и организации независимо от их ведомственной подчиненности.

Работники предприятий, хозяйств и организаций, непосредственно занятые сбором, хранением, сдачей и отгрузкой лома и отходов черных и цветных металлов, премируются за выполнение и перевыполнение плана сдачи и отгрузки металлического лома за счет отчислений от сумм, полученных в результате его реализации, при условии выполнения плана сдачи и отгрузки лома как черных, так и цветных металлов.

Эти отчисления производятся в следующих размерах:

по лому и отходам черных металлов при плане сдачи до 10 тыс. *т* в год — 0,7% и при плане сдачи свыше 10 тыс. *т* в год — 0,5%;

по лому и отходам цветных металлов — 0,7%.

За выполнение месячного плана отгрузки металлического лома работники премируются в размере до 15% тарифной ставки (должностного оклада) и за каждый процент перевыполнения — до 2% тарифной ставки (должностного оклада).

Перечни должностей работников, премируемых за выполнение и перевыполнение планов сдачи и отгрузки металлического лома, утверждаются советами министров союзных республик, министерствами и ведомствами СССР по согласованию с соответствующими профсоюзными органами.

Общая сумма премии, выплачиваемой одному работнику государственного предприятия, хозяйства или организации в месяц, не может превышать 25% тарифной ставки (должностного оклада), а работнику, занимающемуся только сбором и отгрузкой металлического лома и не получающему премии в соответствии с другими решениями, — 40% тарифной ставки (должностного оклада).

Премии за сдачу и отгрузку металлического лома выплачиваются независимо от премий, получаемых в соответствии с другими решениями, а также независимо от состояния расходования фонда заработной платы по предприятию, хозяйству и организации.

Устанавливаются они руководителем предприятия, хозяйства или организации по согласованию с комитетом профсоюза. Основанием для их начисления являются данные бухгалтерской отчетности о количестве сданного

и отгруженного лома и отходов черных и цветных металлов.

Руководителю предприятия, хозяйства и организации предоставляется право лишать работников премии полностью или частично за упущения в работе по сбору, хранению и отгрузке металлического лома. Лишение отдельных работников премии оформляется приказом (распоряжением) соответствующего руководителя с обязательным указанием причин.

Премирование за экономию топлива и электроэнергии. Премирование работников за экономию топлива, электрической и тепловой энергии, сжатого воздуха и воды установлено в соответствии с постановлением Совета Министров СССР от 27 октября 1965 г. № 851 [1].

Данное премирование осуществляется сверх фонда заработной платы и независимо от премий по другим решениям. Размер премии, выплачиваемой одному работнику, не должен превышать 0,75 его месячной тарифной ставки (должностного оклада) за квартал.

Конкретные размеры премий работникам в процентах к тарифным ставкам (должностным окладам), а также перечень профессий рабочих и должностей инженерно-технических работников, подлежащих премированию, устанавливаются руководителем предприятий по согласованию с комитетом профсоюза.

Премирование за освоение проектных мощностей по выпуску химической продукции. Премирование работников за освоение в срок и досрочно проектных мощностей по выпуску химических продуктов и изделий из них осуществляется в соответствии с Положением, утвержденным постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы от 8 декабря 1964 г. № 564 [2]. Это премирование распространяется на рабочих, руководящих, инженерно-технических работников и служащих предприятий химической, нефтеперерабатывающей, нефтехимической, лесохимической, коксохимической, целлюлозно-бумажной, гидролизной, сланцехимической, химико-фармацевтической промыш-

---

[1] См. СП СССР, 1965, № 23, ст. 175; Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, 1966, № 1; 1971, № 1.

[2] См. Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, 1972, № 2.

ленности и промышленности кинофотоматериалов, непосредственно участвующих в освоении проектной мощности объекта (производства, цеха, участка или предприятия в целом), и производится не чаще одного раза в месяц, а в отдельных случаях, когда это целесообразно (по усмотрению вышестоящей организации), — поквартально.

Премии выплачиваются за счет средств фонда освоения новой техники независимо от состояния расходования фонда заработной платы по предприятию в целом и сверх премий, установленных другими решениями.

Перечень профессий рабочих и должностей руководящих, инженерно-технических работников и служащих, премируемых в соответствии с указанным Положением, утверждается вышестоящей организацией по представлению руководителя предприятия. Работникам, предусмотренным этим перечнем, размеры премий определяет руководитель предприятия по согласованию с фабрично-заводским комитетом профсоюза в зависимости от степени участия работника в освоении проектной мощности объекта.

ГЛАВА XXI

ПЛАНИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

§ 1. Содержание планирования заработной платы

Планирование заработной платы предполагает определение фонда и средней заработной платы промышленного и непромышленного персонала, а также различных категорий работающих.

Плановый фонд заработной платы — это сумма средств, предусмотренная сметой затрат на производство для оплаты труда всех работников предприятия.

Исходными данными для расчета фонда заработной платы являются: производственная программа предприятия, расценки на сдельные работы, плановая численность рабочих по профессиям и квалификации, плановый бюджет рабочего времени одного рабочего, плановая численность других категорий работников, действующая тарифная система оплаты труда рабочих, схемы должностных окладов инженерно-технических работников и служащих, применяемые системы заработной платы и премирования, структура фонда заработной платы в базисном периоде.

Фонд заработной платы предприятия включает заработную плату как списочного, так и несписочного (нештатного) состава работников.

Плановый фонд заработной платы рассчитывается без премий и вознаграждений рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим, выплачиваемых из фонда материального поощрения.

Наряду с этим в плане определяются размер премий и вознаграждений из фонда материального поощрения и фонд заработной платы с учетом этих премий. Соответственно рассчитывается и средняя заработная плата без учета и с учетом выплат из фонда материального поощрения. Планирование заработной платы должно обеспечивать

устранение излишеств в оплате труда и соблюдение правильных соотношений между ростом производительности труда и ростом средней заработной платы, эффективное использование фонда заработной платы.

Планированию должен предшествовать тщательный анализ расходования фондов заработной платы за предшествующий период.

§ 2. Структура фонда заработной платы рабочих

Фонд заработной платы, устанавливаемый планом, называется плановым, а фактически израсходованный фонд заработной платы, определяемый по отчетным данным, — отчетным [1].

В целях планирования и учета различают фонд часовой, фонд дневной и фонд месячной (годовой) заработной платы рабочих. На основе этих фондов определяется среднечасовая, среднедневная и среднемесячная (среднегодовая) заработная плата.

Фонд **часовой** заработной платы представляет собой оплату за фактическое время работы. Он состоит из оплаты труда рабочих-сдельщиков по сдельным расценкам, рабочих-повременщиков по тарифным ставкам, а также доплат по премиальным системам, за работу в ночное время, надбавок неосвобожденным бригадирам за руководство бригадой и т. п.

Фонд **дневной** заработной платы представляет собой оплату за фактически отработанные человеко-дни. В него входят фонд часовой заработной платы и доплаты подросткам за сокращенный рабочий день и матерям за перерывы на кормление ребенка. Оплата брака не по вине рабочего, оплата простоев, доплата за отклонения от нормальных условий работы и т. п. отражаются в отчетном фонде дневной заработной платы, но в плановый фонд не включаются.

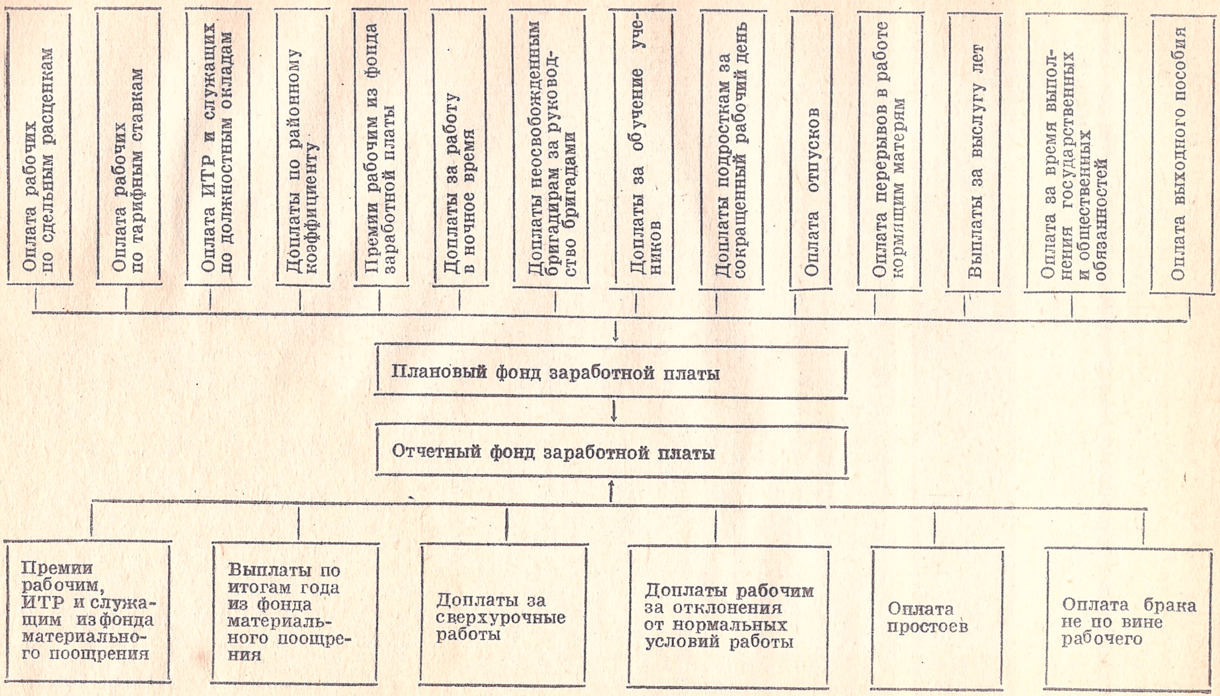
Фонд **месячной** (годовой) заработной платы — это весь фонд заработной платы, начисляемый рабочим предприятия. Он состоит из фонда дневной заработной платы,

---

[1] Подробная структура фонда заработной платы определяется Инструкцией, утверждаемой ЦСУ СССР по согласованию с Госпланом СССР и Государственным комитетом Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы.

Схема

Основные составляющие планового и отчетного фондов заработной платы



оплаты за время очередных и дополнительных отпусков, компенсации за неиспользованный отпуск, доплат за выслугу лет, выполнение государственных обязанностей, выходных пособий при увольнении, заработной платы работников, командированных на другие предприятия или на учебу, и т. п. В отчетный фонд месячной заработной платы входит оплата целодневных простоев (см. схему).

Основную часть годовой заработной платы (75—80%) составляет тарифный фонд, представляющий собой сумму оплаты труда рабочих-сдельщиков по сдельным расценкам и рабочих-повременщиков по тарифным ставкам.

§ 3. Расчет фонда заработной платы рабочих-сдельщиков

Важнейшей и наиболее трудоемкой частью планирования заработной платы на предприятии является расчет фонда заработной платы рабочих. Его производят отдельно по работам, оплачиваемым сдельно, и работам, оплачиваемым повременно.

Фонд заработной платы рабочих-сдельщиков по сдельным расценкам рассчитывается на основе данных об объеме работ и затрат по заработной плате на единицу продукции (табл. 21).

Таблица 21

Расчет фонда основной заработной платы рабочих-сдельщиков

Изделия	Программа, шт.	Затраты по сдельным расценкам на единицу продукции, руб.	Фонд заработной платы по сдельным расценкам на все изделия, тыс. руб.
А	20 000	60	1200
Б	3 000	140	420
И т. д.			
Всего	—	—	9000

Расчет может быть сделан по следующей формуле:

$$Ф_{сд} = \sum P_i \cdot n_i, \qquad (24)$$

где $\Phi_{сд}$ — фонд заработной платы рабочих-сдельщиков;
P_i — сдельная расценка на единицу изделия (тонну, штуку, метр и т. п.);
n_i — число изделий по плану.

Расценка на единицу изделия определяется как сумма пооперационных расценок (по технологическому процессу).

Затраты по заработной плате на единицу продукции подсчитываются с учетом снижения сдельных расценок в результате пересмотра норм в плановом периоде. Оно должно соответствовать снижению трудоемкости изделий в результате осуществления запланированных организационно-технических мероприятий, а также пересмотра временных и ошибочных норм.

На ряде предприятий во время разработки и утверждения основных показателей плана еще не имеется полной номенклатуры изделий и она уточняется в ходе выполнения плана. В таких случаях фонд заработной платы, необходимый для изготовления продукции, номенклатура которой неизвестна, определяется по затратам заработной платы на 1000 руб. продукции, рассчитанным по основной номенклатуре.

$$\Phi_{сд} = \frac{\Phi_{ном} \cdot N}{N_{ном}}, \quad (25)$$

где $\Phi_{ном}$ — фонд заработной платы рабочих-сдельщиков по продукции известной номенклатуры;
N — весь объем товарной продукции;
$N_{ном}$ — объем товарной продукции известной номенклатуры.

Пример. Объем товарной продукции по основной номенклатуре составляет 60 млн. руб., а весь объем товарной продукции — 64 млн. руб. Фонд заработной платы рабочих-сдельщиков на продукцию известной номенклатуры равен 9000 тыс. руб. Определим фонд заработной платы рабочих-сдельщиков на всю товарную продукцию:

$$\frac{9\,000\,000 \cdot 64\,000\,000}{60\,000\,000} = 9600 \text{ тыс. руб.}$$

При расчете фонда заработной платы должно быть учтено производство запасных частей, капитальный ремонт и услуги капитальному строительству, прирост остатков незавершенного производства, инструмента, приспособлений и межцеховые услуги. Фонд заработной платы на эти цели рассчитывается или по затратам заработной платы на

1000 руб., или по нормативной трудоемкости этих работ и средней тарифной ставке[1].

Расчет по трудоемкости и средней тарифной ставке может применяться и при расчете фонда заработной платы рабочих-сдельщиков на выполнение основной производственной программы, если на предприятии производится расчет ее трудоемкости.

Фонд заработной платы определяется по формуле

$$Ф_{сд} = ТР_{сд} \cdot Т_{сд}, \qquad (26)$$

где $ТР_{сд}$ — трудоемкость сдельных работ;

$Т_{сд}$ — средняя тарифная ставка сдельных работ.

Пример. Трудоемкость капитального ремонта и услуг капитальному строительству равна 200 тыс. нормо-часов, а средняя часовая тарифная ставка — 66 коп. Определим затраты по заработной плате.

$$Ф_{кап.рем} = 200\,000 \cdot 0{,}66 = 132 \text{ тыс. руб.}$$

При расчете трудоемкости производственной программы по профессиям и квалификации фонд заработной платы определяется путем умножения трудоемкости по каждому виду работ и разряду на соответствующую тарифную ставку (табл. 22).

Работы одного и того же разряда, выполняемые рабочими многих профессий, оплачиваются по одним и тем же тарифным ставкам. Так, на машиностроительных заводах труд рабочих всех профессий, занятых на холодных работах, оплачивается по одним ставкам, а на горячих рабо-

---

[1] Исчисление средней тарифной ставки рабочих (работ) можно произвести по формулам

$$Т_{с} = \frac{\Sigma Т_{р}}{\Sigma Ч_{р}}, \quad Т_{с} = \frac{\Sigma Р_{р}}{\Sigma ТР}, \quad Т_{с} = Т_{1} \cdot К_{с},$$

где $Т_{с}$ — средняя тарифная ставка;

$\Sigma Т_{р}$ — сумма тарифных ставок рабочих;

$\Sigma Ч_{р}$ — общая численность рабочих;

$\Sigma Р_{р}$ — сумма оплаты всех работ по расценкам;

$\Sigma ТР$ — общая трудоемкость работ, нормо-часов;

$Т_{1}$ — тарифная ставка I разряда данной группы рабочих (работ);

$К_{с}$ — средний тарифный коэффициент рабочих (работ).

Пример. Если средний тарифный коэффициент рабочих равен 1,46, а часовая тарифная ставка I разряда — 45 коп., то средняя часовая тарифная ставка составит

$$Т_{с} = 45 \cdot 1{,}46 = 65{,}7 \text{ коп.}$$

тах — по другим. Поэтому при расчете можно вначале определить трудоемкость работ по всем профессиям, которые оплачиваются по одним и тем же тарифным ставкам, а затем путем умножения на соответствующие тарифные ставки и суммирования получить фонд заработной платы рабочих-сдельщиков.

Таблица 22

Профессия	Разряд	Плановое количество нормо-часов	Часовая тарифная ставка, коп.	Сумма заработной платы, тыс. руб.
Слесари	I	30 000	47,4	14,2
	II	40 000	55	22
	III	20 000	64	12,8
И т. д.				
Итого	—	—	—	840

Фонд заработной платы вспомогательных рабочих-сдельщиков рассчитывается так же, как и основных рабочих, с той лишь разницей, что в основе расчета первых лежит объем не производственной программы предприятия, а вспомогательных работ.

В ряде отраслей промышленности (металлургической, химической, текстильной и др.) расчет планового фонда заработной платы рабочих-сдельщиков производится по тарифному фонду и сдельному приработку по формуле

$$\Phi_{\text{сд}} = \frac{T \cdot \Phi_{\text{вр}} n \cdot K}{100}, \tag{27}$$

где T — часовая или дневная тарифная ставка;
$\Phi_{\text{вр}}$ — плановый годовой фонд рабочего времени одного рабочего;
n — число рабочих;
K — плановый процент выполнения норм.

§ 4. Расчет фонда заработной платы рабочих-повременщиков

Фонд заработной платы рабочих, занятых на ненормируемых работах, определяется исходя из количества часов, подлежащих отработке рабочими-повременщиками различных профессий в плановом периоде, их разрядов и соответствующих им тарифных ставок.

Расчет производится по формуле

$$\Phi_{пов} = \sum T \cdot n \cdot \Phi_{вр}, \qquad (28)$$

где $\Phi_{пов}$ — фонд заработной платы рабочих-повременщиков;

T — часовая или дневная тарифная ставка рабочего-повременщика данного разряда;

n — плановая численность рабочих данного разряда;

$\Phi_{вр}$ — плановое число человеко-дней или человеко-часов, подлежащих отработке одним рабочим в год.

В качестве примера в табл. 23 приведен порядок расчета фонда заработной платы рабочих-повременщиков угольной шахты, занятых на подземных работах (при шестидневной рабочей неделе).

Таблица 23

Разряд	Дневная тарифная ставка, руб. и коп.	Годовой фонд рабочего времени одного рабочего, дней	Количество рабочих данного разряда, занятых на подземных работах	Фонд заработной платы, тыс. руб.
I	2—40	270	70	45,4
II	2—70	270	110	30,1
III	3—20	270	150	129,6
IV	4—00	270	210	226,8
V	6—00	270	230	372,6
VI	7—50	270	260	526,5
VII	8—00	270	180	388,8
VIII	9—00	270	150	364,5
Итого	—	—	—	2134,3

Расчет фонда заработной платы рабочих-повременщиков может быть произведен также по среднему тарифному разряду (коэффициенту).

Пример. На горячих работах занято 160 рабочих, средний разряд которых соответствует тарифному коэффициенту 1,4. Число рабочих дней в плановом периоде — 230, дневная тарифная ставка I разряда — 4 р. 02 к.

$$\Phi_{осн} = 4{,}02 \cdot 1{,}4 \cdot 230 \cdot 160 = 207 \text{ тыс. руб.}$$

Фонд заработной платы рабочих, находящихся на окладах, определяется исходя из установленного оклада и

числа рабочих с учетом невыходов по болезни. Так, при плановой численности указанных рабочих 26 человек и окладе 90 руб. в месяц фонд заработной платы, если невыходы по болезни составляют 4,1%, будет равен

$$Ф_{окл} = 90 \cdot 12 \cdot 26 \cdot 0{,}959 = 26{,}9 \text{ тыс. руб.}$$

§ 5. Расчет доплат и определение фонда часовой заработной платы

Доплаты по сдельно-премиальной системе рассчитываются на основе существующих на предприятиях положений об этой системе и данных о количестве рабочих, труд которых по ней оплачивается. В связи с тем что премии выплачиваются за различные показатели, доплата определяется отдельно по каждой группе рабочих, премируемых за одни и те же показатели, по следующей формуле:

$$Ф_{пр} = \frac{Ф_{сд} \cdot P}{100}, \qquad (29)$$

где $Ф_{пр}$ — сумма доплат по сдельно-премиальной системе;
$Ф_{сд}$ — сумма заработной платы по прямым сдельным расценкам;
P — процент премии к сдельной заработной плате.

Сумма премиальных доплат рабочим-сдельщикам определяется из расчета выполнения плана участком, сменой или цехом на 100%.

Премии за перевыполнение плана в плановый фонд заработной платы не входят.

По формуле (29) может быть определена также сумма премии рабочим-сдельщикам за выполнение и перевыполнение технически обоснованных норм выработки, если это предусмотрено положениями. Причем премия начисляется только на стоимость работ, выполняемых по технически обоснованным нормам.

Пример. Определим доплаты по сдельно-премиальной системе рабочим-сдельщикам метизно-металлургического завода, где рабочие, непосредственно занятые изготовлением основной метизной продукции, премируются за выполнение и перевыполнение месячного плана участком, сменой или цехом в размере до 20% месячного сдельного заработка, а остальные рабочие-сдельщики — в размере до 15%, если фонд заработной платы по сдельным расценкам первой группы рабочих равен 1200 тыс. руб. и второй группы — 700 тыс. руб.

Доплата по сдельно-премиальной системе для первой группы рабочих составит

$$Ф_{пр1} = \frac{1\,200\,000 \cdot 20}{100} = 240 \text{ тыс. руб.};$$

для второй группы —

$$Ф_{пр2} = \frac{70\,000 \cdot 15}{100} = 105 \text{ тыс. руб.}$$

Общая сумма премии — 345 тыс. руб. (240 тыс. + 105 тыс.).

Размер премий рабочим-сдельщикам за перевыполнение технически обоснованных норм рассчитывается по формуле

$$Ф_{пр} = \frac{Ф_{сд} \cdot к \cdot П \cdot У}{100 \cdot 100}, \qquad (30)$$

где $Ф_{пр}$ — сумма премии рабочим-сдельщикам за перевыполнение технически обоснованных норм;

$Ф_{сд}$ — фонд заработной платы данной группы рабочих по сдельным расценкам;

$к$ — средний плановый процент перевыполнения норм выработки;

$П$ — размер премии за каждый процент перевыполнения норм, %;

$У$ — удельный вес технически обоснованных норм в общей трудоемкости данных работ, %.

Пример. Плановое перевыполнение норм равно 12%, премия за каждый процент перевыполнения норм — 2%, удельный вес технически обоснованных норм — 70%, фонд заработной платы рабочих по прямым сдельным расценкам — 540 тыс. руб. Сумма премии при этом составит

$$Ф_{пр} = \frac{540\,000 \cdot 12 \cdot 2 \cdot 70}{100 \cdot 100} = 90{,}7 \text{ тыс. руб.}$$

Сумма доплат по сдельно-прогрессивной системе рассчитывается по формуле

$$Ф_{пр} = Ф_{сд} \cdot \left(\frac{к - к_0}{к}\right) \cdot \frac{П_п}{100}, \qquad (31)$$

где $Ф_{пр}$ — сумма доплат по сдельно-прогрессивной системе;

$Ф_{сд}$ — сумма заработной платы рабочих, труд которых оплачивается по этой системе, по прямым сдельным расценкам;

$к$ — плановый процент выполнения норм;

κ_0 — исходная база (процент выполнения норм, выше которого начисляется прогрессивная доплата);

$П_п$ — процент увеличения основной сдельной расценки по прогрессивной системе.

Пример. Определим сумму сдельно-прогрессивных доплат рабочим участка, если фонд их заработной платы по прямым расценкам равен 150 тыс. руб., плановое выполнение норм — 115%, исходная база — 100%, увеличение сдельной расценки — 100%.

$$Ф_{пр} = 150\,000\left(\frac{115-100}{115}\right)\cdot\frac{100}{100} = 16{,}5 \text{ тыс. руб.}$$

Премии рабочим-повременщикам за хорошие показатели работы рассчитываются по отдельным группам рабочих на основе действующих положений и шкал премирования по формуле

$$Ф_{прем} = Ф_{пов}\cdot\frac{П_{прем}}{100}, \qquad (32)$$

где $Ф_{прем}$ — сумма премий по повременно-премиальной системе;

$Ф_{пов}$ — сумма заработной платы по тарифным ставкам;

$П_{прем}$ — размер премии в процентах к тарифной ставке.

Пример. Определим доплаты по повременно-премиальной системе рабочим огнеупорного завода, если положением о премировании за качественное и своевременное выполнение работ, бесперебойное обслуживание основных рабочих и другие работы размеры премий в процентах к тарифной ставке установлены:

до 25% — для рабочих, занятых на ремонте оборудования, эксплуатации газогенераторных станций, для наладчиков и т. п., фонд основной заработной платы которых равен 100 тыс. руб.;

до 20% — для рабочих, обслуживающих компрессорные, насосные, паросиловые и другие установки, для дежурных слесарей, электриков, монтеров и т. п., фонд прямой заработной платы которых равен 70 тыс. руб.;

до 15% — для браковщиков-контролеров, приемщиков и для рабочих, занятых на транспортировке, фонд прямой заработной платы которых равен 40 тыс. руб.

Доплаты по повременно-премиальной системе составят

$$Ф_{прем} = \frac{100\,000\cdot 25}{100} + \frac{70\,000\cdot 20}{100} + \frac{40\,000\cdot 15}{100} =$$
$$25\,000 + 14\,000 + 6000 = 45 \text{ тыс. руб.}$$

Доплаты за работу в ночное время выплачиваются при двух- и трехсменной работе предприятия рабочим ночных смен.

Доплата за ночную работу производится в процентах тарифной ставки [1]. Расчет может быть произведен по следующей формуле:

$$Ф_{ноч} = T_{ср} \cdot F_{ноч} \cdot a, \qquad (33)$$

где $Ф_{ноч}$ — сумма доплат за работу в ночное время;
$T_{ср}$ — средняя тарифная ставка;
$F_{ноч}$ — фонд ночного времени;
a — коэффициент доплат к тарифной ставке за каждый час ночной работы.

Пример. Определим доплаты за работу в ночное время, если завод работает в две смены — с 7 час. до 15 час. 30 мин. и с 15 час. 30 мин. до 24 час.

Явочное число рабочих второй смены — 800 человек, из них 300 занято на повременных работах. Средняя тарифная ставка рабочих-сдельщиков равна 65 коп., а рабочих-повременщиков — 60 коп.

Ночное время — 2 часа в день.

Фонд ночного времени рабочих-повременщиков составит 153 000 час. ($300 \cdot 255$ [2] $\cdot 2$), а рабочих-сдельщиков — 255 000 час. ($500 \cdot 255 \cdot 2$).

Доплата за ночную работу рабочим-повременщикам будет равна

$$Ф_{ноч.пов} = 0{,}60 \cdot 153\,000 \cdot 20/100 = 18{,}36 \text{ тыс. руб.}$$

Доплата рабочим-сдельщикам составит

$$Ф_{ноч.сд} = 0{,}65 \cdot 255\,000 \cdot 20/100 = 33{,}15 \text{ тыс. руб.}$$

Общая сумма доплат за работу в ночное время будет равна

$$Ф_{ноч} = 18{,}36 + 33{,}15 = 51{,}51 \text{ тыс. руб.}$$

Доплата за работу в праздничные дни планируется только для непрерывно работающих производств. Во всех других производствах при работе в выходные дни работнику должен быть предоставлен в течение ближайших двух недель другой день отдыха, и доплата за работу в выходные дни поэтому планироваться не должна.

Оплата труда в праздничные дни производится в двойном размере.

Доплату можно подсчитать по формуле

$$Ф_{празд} = \frac{T_{ср} \cdot к \cdot Ф_{вр}}{100}, \qquad (34)$$

[1] См. стр. 281.

[2] Число рабочих дней в году.

где $Ф_{празд}$ — сумма доплат за работу в праздничные дни;
$Т_{ср}$ — средняя тарифная ставка;
$к$ — плановый процент выполнения норм (для рабочих-сдельщиков);
$Ф_{вр}$ — плановый фонд рабочего времени в праздничные дни.

Пример. Определим доплаты дежурным рабочим на электростанции, если в праздничные дни здесь занято в смену 26 рабочих. Средняя тарифная ставка равна 70 коп. Оплата повременная. Число праздничных дней в году равно 8.

Плановый фонд рабочего времени в праздничные дни составит 4992 часа ($26 \cdot 8 \cdot 24$).

Доплата за работу в праздничные дни будет равна 3,5 тыс. руб. ($0,7 \cdot 4992$).

Доплаты за сверхурочные работы в плановый фонд заработной платы не включаются. Однако иногда по условиям производства неизбежна определенная переработка рабочими установленной месячной и годовой нормы времени, например при работе по четырехбригадному графику. В этих случаях в плановый фонд должны включаться доплаты за переработку времени сверх нормального в соответствии с графиком работы. Доплаты определяются из расчета 50% часовой повременной тарифной ставки рабочего, причем средняя продолжительность сверхурочных работ не должна превышать 2 час. в день.

Пример. Определим сумму доплат рабочим, работающим по четырехбригадному графику, за сверхурочную работу ($Ф_{св}$), если их 60 человек, повременная тарифная ставка равна 55 коп., а переработанное время за год на одного рабочего составляет 92 часа.

$$Ф_{св} = 60 \cdot 0,55 \cdot 92 \cdot 0,5 = 1,52 \text{ тыс. руб.}$$

Доплата бригадирам, не освобожденным от основной работы, за руководство бригадой установлена в промышленности для занятых на сдельной работе в размере 10% тарифной ставки за отработанное время при составе бригады от 5 до 10 человек и 15% — при составе бригады свыше 10 человек.

При повременной заработной плате доплата установлена в размере 10%.

Сумму доплат можно рассчитать по формуле

$$Ф_{бр} = Ф_{тар} \cdot \frac{П_{бр}}{100}, \tag{35}$$

где $Ф_{бр}$ — доплата неосвобожденным бригадирам за руководство бригадой;

$Ф_{тар}$ — плановая тарифная заработная плата бригадиров;

$П_{бр}$ — процент доплат бригадирам за руководство бригадой.

Пример. Определим доплату бригадирам за руководство бригадой, если 15 из них, фонд тарифной заработной платы которых составляет 23,6 тыс. руб., получают доплату в размере 15%, а 30, тарифный фонд которых равен 42,8 тыс. руб., — 10%.

$$Ф_{бр} = 23\,600 \cdot \frac{15}{100} + 42\,800 \cdot \frac{10}{100} = 3540 + 4280 = 7{,}82 \text{ тыс. руб.}$$

Расчет доплат рабочим за обучение учеников производится исходя из существующих положений об оплате и премировании рабочих за качественное обучение учеников в установленный срок по формуле

$$Ф_{об} = n\,(O + B), \tag{36}$$

где $Ф_{об}$ — доплата рабочим за обучение учеников;

n — число учеников;

O — сумма оплаты за обучение одного ученика;

B — сумма премии за качественное обучение.

Фонд часовой заработной платы определяется суммированием оплаты рабочих-сдельщиков по сдельным расценкам, рабочих-повременщиков по тарифным ставкам и всех доплат, входящих в этот фонд.

§ 6. Расчет доплат и определение фонда дневной заработной платы

Расчет доплат матерям за время перерывов в работе на кормление ребенка проводится исходя из относительной величины этих перерывов в процентах к фонду рабочего времени одного рабочего и фонда часовой заработной платы.

Величину перерывов берут из плановых расчетов баланса рабочего времени. За кормящими матерями на время перерыва сохраняется средний заработок, поэтому удельный вес перерывов в реальном фонде рабочего времени соответствует удельному весу доплат в часовом фонде заработной платы.

Расчет производится по формуле

$$Ф_{реб} = \frac{Ф_{час} \cdot в}{100}, \qquad (37)$$

где $Ф_{реб}$ — доплата кормящим матерям за время кормления ребенка;

$Ф_{час}$ — фонд часовой заработной платы всех рабочих;

$в$ — удельный вес перерывов на кормление ребенка в общем фонде рабочего времени одного среднесписочного рабочего, %.

Пример. Определим доплаты кормящим матерям за время кормления ребенка на текстильной фабрике, если фонд часовой заработной платы равен 1240 тыс. руб., перерывы на кормление ребенка в расчете на одного рабочего в смену составляют 0,07 часа, число рабочих дней одного среднесписочного рабочего в год равно 240, фонд рабочего времени в часах — 1900.

Удельный вес перерывов на кормление ребенка будет равен

$$\frac{0,07 \cdot 240}{1900} \cdot 100 = 0,88\%.$$

Доплаты составят 10,96 тыс. руб. $\left(\frac{1\,240\,000 \cdot 0,88}{100}\right)$.

Доплаты подросткам за сокращенный рабочий день производятся по их тарифной ставке и числу льготных часов по формуле

$$Ф_{под} = Т_{ср} \cdot n \cdot Ч, \qquad (38)$$

где $Ф_{под}$ — доплаты подросткам за сокращенный рабочий день;

$Т_{ср}$ — средняя тарифная ставка;

n — число подростков;

$Ч$ — число льготных часов в году.

Пример. На предприятии работают 40 подростков в возрасте от 17 до 18 лет. Число рабочих дней подростков в году — 233. Часовая тарифная ставка — 45 коп. Доплата будет производиться за 1 час в день [1]. Сумма доплат составит

$$Ф_{под} = 0,45 \cdot 40 \cdot 1 \cdot 233 = 4,2 \text{ тыс. руб.}$$

Фонд дневной заработной платы рабочих определяется как сумма фонда часовой заработной платы и доплат, входящих в дневной фонд.

---

[1] Подростки в возрасте от 17 до 18 лет имеют 36-часовую рабочую неделю вместо 41-часовой, т. е. рабочий день их сокращается при пятидневной неделе на один час.

§ 7. Расчет доплат и определение фонда месячной (годовой) заработной платы

Оплата очередных и дополнительных отпусков рассчитывается на основе данных о средней продолжительности отпуска и фонда дневной заработной платы.

На время очередного и дополнительного отпусков за рабочим сохраняется его средний заработок, поэтому сумма оплаты за отпуска в процентах к фонду дневной заработной платы равна выраженному в процентах отношению средней продолжительности отпуска к фактическому количеству рабочих дней одного среднесписочного рабочего. Расчет производится по формуле

$$Ф_{от} = \frac{Ф_{дн} \cdot д}{Д}, \qquad (39)$$

где $Ф_{от}$ — оплата отпусков;

$Ф_{дн}$ — фонд дневной заработной платы;

$д$ — средняя плановая продолжительность отпуска, дней;

$Д$ — число рабочих дней одного среднесписочного рабочего в год по плану.

Пример. Рассчитаем величину оплаты за отпуск, если фонд дневной заработной платы равен 1450 тыс. руб., средняя плановая продолжительность отпуска — 18 рабочих дней, а число рабочих дней одного среднесписочного рабочего в год по плану — 230.

$$Ф_{от} = \frac{1\,450\,000 \cdot 18}{230} = 100{,}4 \text{ тыс. руб.}$$

При расчете фонда заработной платы оплата отпусков в связи с обучением без отрыва от производства может быть рассчитана или по общей средней продолжительности отпуска, или отдельно. Необходимо также, кроме отпусков, учесть оплату рабочих дней, предоставляемых студентам-дипломникам и учащимся старших классов для учебных занятий один раз в неделю и оплачиваемых в размере 50% тарифной ставки.

Оплата времени выполнения государственных и общественных обязанностей определяется так же, как и оплата за отпуска.

Выплаты за выслугу лет планируются по проценту этих выплат в тарифном фонде заработной платы рабочих, получающих вознаграждение за выслугу лет. Процент выплат определяется на основе отчетных данных с учетом изменения непрерывного стажа работы рабочих.

Расчет производится по формуле

$$Ф_{выс} = \frac{Ф_{тар} \cdot П}{100}, \quad (40)$$

где $Ф_{выс}$ — выплаты за выслугу лет;

$Ф_{тар}$ — тарифный фонд заработной платы рабочих, получающих вознаграждение за выслугу лет;

$П$ — процент выплат к тарифной заработной плате.

Таблица 24

Фонд годовой заработной платы рабочих

(в тыс. руб.)

Составляющие фонда заработной платы	Отчетный год	Плановый год
Фонд заработной платы по сдельным расценкам и тарифным ставкам	1352	1516
Премии рабочим-сдельщикам и рабочим-повременщикам	127,2	149,3
Доплаты за работу в ночное время	18,6	22,4
Доплаты за работу в праздничные дни . .	1,9	1,9
Доплаты неосвобожденным бригадирам . . .	2,1	2,4
Доплаты рабочим за обучение учеников . .	2,3	2,5
Доплаты до среднего сдельного заработка	4	—
Прочие доплаты (за отклонения от нормальных условий работы, за сверхурочные работы)	20,5	—
Итого фонд часовой заработной платы	1531	1684,5
Доплаты подросткам за сокращенный рабочий день	2,1	2,8
Доплаты матерям за время кормления ребенка	3,5	3,5
Итого фонд дневной заработной платы	1536,6	1700,8
Оплата очередных и дополнительных отпусков	107,1	129
Оплата времени выполнения государственных и общественных обязанностей	6,8	7,8
Выходные пособия	1,6	1,8
Выплаты за выслугу лет	62,3	68,9
Итого фонд годовой заработной платы	1714,4	1908,3

Пример. На шахте тарифный фонд заработной платы рабочих, получающих вознаграждение за выслугу лет, равен 520 тыс. руб., процент выплат — 12%. При этом выплаты за выслугу лет составят

$$Ф_{выс} = \frac{520\,000 \cdot 12}{100} = 62{,}4 \text{ тыс. руб.}$$

Выплаты выходного пособия при увольнении планируются для тех рабочих, которые в плановом году должны быть призваны в Советскую Армию. Выходное пособие выплачивается из расчета среднего заработка за 12 рабочих дней. При поступлении в военные училища выплачивается месячный средний заработок.

Общая сумма выходного пособия определяется на основе данных о количестве рабочих призывного возраста и среднего их заработка или на основе отчетных данных и соответствующей их корректировки.

Оплата рабочим, командируемым на другие предприятия или на учебу (если за ними сохраняется заработная плата по месту работы), планируется исходя из планов обучения кадров и намечаемых командировок.

Весь фонд годовой заработной платы рабочих определяется суммированием дневного фонда заработной платы и доплат, входящих в годовой фонд. Структура годового фонда заработной платы приведена в табл. 24.

§ 8. Расчет фонда заработной платы инженерно-технических работников, служащих, младшего обслуживающего персонала, охраны и учеников

Расчет фонда заработной платы инженерно-технических работников, служащих, младшего обслуживающего персонала, учеников и охраны менее сложный, чем расчет фонда заработной платы рабочих, так как структура фонда этих категорий работников значительно проще.

Фонд заработной платы инженерно-технических работников и служащих состоит из суммы окладов, оплаты за производственно-техническое обучение, за работу в праздничные дни и оплаты временного заместительства.

В фонд заработной платы работников охраны входят сумма окладов и стоимость натуральных услуг, предоставляемых предприятием работникам охраны (жилье, обмундирование и пр.).

Фонд заработной платы младшего обслуживающего персонала и учеников включает оплату по окладам, доплаты за работу в ночное время и в праздничные дни.

При расчете фонда заработной платы по окладам на основе отчетных данных учитывается величина неявок по болезни. Расчет ведется или по среднему годовому окладу, или по схеме окладов.

С переходом предприятий на новый порядок планирования и экономического стимулирования производства инженерно-технические работники и служащие премируются за счет прибыли из фонда материального поощрения и средства на их премирование в плановый фонд заработной платы не включаются.

Пример расчета годового планового фонда заработной платы инженерно-технических работников и служащих приведен в табл. 25.

Таблица 25

	Инженерно-технические работники	Служащие
Плановая численность работников, человек	320	70
Средний годовой оклад, руб.	1800	1100
Годовой фонд заработной платы по окладам, тыс. руб.	576	77
Коэффициент, учитывающий неявки по болезни	0,97	0,97
Скорректированный фонд заработной платы по окладам, тыс. руб.	558,7	74,7
Оплата за производственно-техническое обучение рабочих	5,3	—
Общий годовой фонд заработной платы, тыс. руб.	564	74,7

Определение фонда заработной платы непромышленного персонала и несписочного состава. Фонд заработной платы работников непромышленного персонала рассчитывается так же, как и промышленного персонала (по тарифным ставкам и должностным окладам).

Фонд заработной платы несписочного, нештатного состава рассчитывается после тщательного анализа его расходования и определяется по отдельным статьям с указанием их целевого назначения. Этот фонд должен предусматривать затраты, необходимые для оплаты только тех работ, которые не могут быть выполнены работниками штатного состава.

§ 9. Укрупненное планирование фондов заработной платы. Планирование по средней заработной плате

Фонд заработной платы, помимо его определения по элементам, может быть рассчитан исходя из плановой численности работников и их средней заработной платы.

Прирост средней заработной платы определяется на основе изменения факторов роста производительности труда и их влияния на среднюю заработную плату. При этом одни факторы изменяют и производительность труда и заработную плату, а другие — влияют на рост производительности труда, не изменяя средней заработной платы. Наконец, имеются факторы, которые повышают среднюю заработную плату при неизменном уровне производительности труда.

К *первой группе факторов* относятся механизация и автоматизация производства, внедрение более прогрессивной технологии, повышение квалификации кадров, увеличение норм и зон обслуживания, сокращение потерь рабочего времени, потерь от брака и т. п. При этом прирост заработной платы в результате сокращения потерь рабочего времени и потерь от брака определяется пропорционально сокращению этих потерь, с учетом разницы между оплатой простоев и брака не по вине рабочего и его средней заработной платой.

Увеличение заработной платы в результате осуществления технических мероприятий при том же росте производительности труда предусматривается в значительно меньшей степени.

Рост квалификации учитывается в повышении среднего тарифного разряда рабочих и изменении категорий инженерно-технических работников и служащих.

Ко *второй группе факторов* относятся рост удельного веса менее трудоемкой продукции, покупных полуфабрикатов и кооперированных поставок, ликвидация излишних звеньев управления и т. п.

Увеличение доли работников с повышенной оплатой труда за тяжесть и вредность, увеличение доплат за работу в ночное время и других выплат, повышая среднюю заработную плату, практически не меняет производительности труда.

Планирование фондов заработной платы на основе среднего тарифа и приработка. На практике применяется также укрупненное планирование фондов заработной платы на основе тарифа и приработка к тарифу. При таком планировании определяется:

средняя тарифная ставка рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков;

средний месячный оклад инженерно-технических работников, служащих, младшего обслуживающего персонала, учеников и охраны;

приработок к тарифу или окладу при выполнении плана (учитывается коэффициентом *П*);

экономия фонда заработной платы, рассчитанного по ставкам и окладам, в результате оплаты из фонда социального страхования (учитывается коэффициентом *Б*);

номинальный фонд рабочего времени.

Раздельное планирование средней тарифной ставки рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков необходимо потому, что удельный вес тарифа в их заработной плате различен. Кроме того, расчет средней тарифной ставки производится по группам рабочих, отличающихся величиной годового фонда рабочего времени.

Средняя часовая тарифная ставка определяется по участкам и цехам путем суммирования тарифных ставок по группам и деления этой суммы на численность рабочих в каждой группе.

Средняя часовая тарифная ставка по заводу определяется как средневзвешенная (по числу рабочих) средняя тарифных ставок в отдельных цехах по формуле

$$T_{ср} = \frac{\Sigma T_i \cdot Ч_i}{\Sigma Ч_i}, \qquad (41)$$

где $T_{ср}$ — средняя тарифная ставка по заводу (цеху);

T_i — средняя тарифная ставка по цеху (участку);

$Ч_i$ — число рабочих в цехе (на участке).

Аналогично рассчитывается и средний месячный должностной оклад.

Приработок к тарифу (*П*) учитывает все виды оплат сверх тарифной ставки за отработанное время. Он определяется на основе анализа отчетных данных и намечаемых улучшений в нормировании труда, сокращении и устранении выплат, вызванных браком, отклонениями от технологии и т. п.

Экономия фонда заработной платы за время, когда оплата производится из фонда социального страхования (за время болезни и декретного отпуска), рассчитывается с помощью коэффициента $Б$. Последний определяется делением годового числа неявок в связи с болезнью и декретным отпуском на годовое число явок и неявок.

После расчета коэффициентов фонд заработной платы рабочих по каждой группе, имеющей одинаковый номинальный фонд рабочего времени, определяется по формуле

$$Ф = T_{\text{ср}} \cdot Ф_{\text{год. ном}} \cdot П \cdot Б \cdot n, \qquad (42)$$

где $T_{\text{ср}}$ — средняя тарифная ставка;

$Ф_{\text{год. ном}}$ — годовой номинальный фонд рабочего времени;

n — число рабочих.

Пример. Определим фонд заработной платы 800 рабочих-сдельщиков, если среднечасовая тарифная ставка равна 70 коп. и годовой номинальный фонд рабочего времени — 2100 час. ($П = 1{,}20$, $Б = 0{,}96$).

$$Ф = 0{,}70 \cdot 2100 \cdot 1{,}20 \cdot 0{,}96 \cdot 800 = 1354{,}7 \text{ тыс. руб.}$$

При расчете коэффициента $П$ для инженерно-технических работников и служащих учитываются оплата за техническое обучение, временное заместительство и работа в праздничные дни.

Планирование по затратам заработной платы на единицу продукции. Планирование фондов заработной платы рассмотренными выше укрупненными методами производится, по существу, от достигнутого уровня и в своей основе имеет существенные недостатки. При таком планировании предприятия не заинтересованы в достаточной мере сокращать фонды заработной платы и добиваться наиболее рационального их расходования.

Важнейшей задачей совершенствования планирования фондов заработной платы является отрыв расчета величины этих фондов от базисного периода и установление их размеров только в зависимости от объема и структуры производства. Это может быть осуществлено путем разработки нормативов затрат по заработной плате на единицу выпускаемой продукции. Последняя выражается или в натуральных единицах, или в нормативной трудоемкости, или в рублях товарной продукции. При этом в результате роста производительности труда и в меру опережения

темпов ее роста по сравнению с ростом заработной платы ежегодно должно предусматриваться последовательное снижение затрат по заработной плате на единицу продукции.

Пример. В базисном периоде объем товарной продукции был равен 24 млн. руб., а фонд заработной платы — 4,8 млн. руб., т. е. затраты по заработной плате на 1 рубль товарной продукции составляли 20 коп. (4,8·100 : 24). В плановом периоде затраты по заработной плате на 1 рубль товарной продукции при запланированной структуре производства определены в размере 19,5 коп. При объеме производства 30 млн. руб. фонд заработной платы составит 5,85 млн. руб. (19,5·3000 : 100).

Между нормативом плановых затрат заработной платы на единицу продукции, ростом производительности труда и ростом средней заработной платы существует следующая зависимость:

$$H_{\text{пл}} = H_{\text{баз}}\left(\frac{100+З}{100+П}\right), \qquad (43)$$

где $H_{\text{пл}}$ — норматив плановых затрат заработной платы на единицу продукции, коп.;

$H_{\text{баз}}$ — затраты по заработной плате на единицу продукции в базисном периоде, коп.;

$З$ — прирост средней заработной платы, %;

$П$ — прирост производительности труда, %.

§ 10. Планирование фондов материального поощрения. Определение фондов материального поощрения в пятилетнем плане

Планирование заработной платы включает также определение фондов материального поощрения, образуемых путем отчислений от прибыли. Эти фонды создавались до 1972 г. на основе нормативов, которые устанавливались для группы предприятий или отдельных предприятий в процентах к фонду заработной платы:

за каждый процент увеличения объема реализации продукции (прибыли), предусмотренный в плане данного года по сравнению с предыдущим годом;

за каждый процент расчетной рентабельности, предусмотренный в годовом плане.

Таким же образом были предварительно рассчитаны фонды материального поощрения на 1971—1975 гг. При этом за базу принимался 1970 г.

Расчет плановых фондов материального поощрения на текущую пятилетку можно показать на примере.

Исходные данные приведены в табл. 26.

Таблица 26

	1971 г.	1972 г.	1973 г.	1974 г.	1975 г.
Темпы прироста реализуемой продукции, %	8	8,1	8,3	8,5	8,6
Расчетная рентабельность, %	20	21	22	23,4	24
Фонд заработной платы предприятия 1970 г., тыс. руб.	6000	6000	6000	6000	6000

Нормативы отчислений от прибыли в фонд материального поощрения установлены следующие: 0,6% фонда заработной платы — за каждый процент роста объема реализуемой продукции и 0,25% — за каждый процент расчетной рентабельности.

Плановые фонды материального поощрения, предварительно рассчитанные на пятилетку, составят:

в 1971 г. — $\frac{0,6 \cdot 8,0}{100} \cdot 6000 + \frac{20 \cdot 0,25}{100} \cdot 6000 = 588$ тыс. руб., или 9,8% фонда заработной платы 1970 г.;

в 1972 г. — $\frac{0,6 \cdot 8,1}{100} \cdot 6000 + \frac{21 \cdot 0,25}{100} \cdot 6000 = 606$ тыс. руб., или 10,1% фонда заработной платы 1970 г.;

в 1973 г. — $\frac{0,6 \cdot 8,3}{100} \cdot 6000 + \frac{22 \cdot 0,25}{100} \cdot 6000 = 629$ тыс. руб., или 10,5% фонда заработной платы 1970 г.;

в 1974 г. — $\frac{0,6 \cdot 8,5}{100} \cdot 6000 + \frac{23,4 \cdot 0,25}{100} \cdot 6000 = 657$ тыс. руб., или 10,9% фонда заработной платы 1970 г.;

в 1975 г. — $\frac{0,6 \cdot 8,6}{100} \cdot 6000 + \frac{24 \cdot 0,25}{100} \cdot 6000 = 670$ тыс. руб., или 11,2% фонда заработной платы 1970 г.

Затем величина данных фондов была на первом этапе планирования скорректирована и установлена в твердых размерах по годам пятилетки. На втором этапе уточняются годовые размеры этих фондов.

Уточнение размеров фонда материального поощрения в годовых планах. В годовых планах фонды материального

поощрения уточняются в зависимости от изменения годовых планов предприятий по сравнению с показателями, утвержденными для них в пятилетнем плане [1].

Увеличение (или уменьшение) размеров фондов материального поощрения в годовых планах производится по стабильным нормативам:

за каждый пункт увеличения (или уменьшения) темпов роста товарной (валовой) продукции или прибыли по сравнению с заданиями пятилетки;

за каждый пункт увеличения (или уменьшения) уровня рентабельности по сравнению с заданиями пятилетки;

за каждый пункт увеличения (или уменьшения) темпов роста производительности труда по сравнению с заданиями пятилетки.

На предприятиях тех отраслей, где завершена аттестация продукции, фонды поощрения изменяются также в зависимости от удельного веса продукции высшей категории качества в общем объеме производства.

Нормативы отчислений от прибыли в фонд материального поощрения за каждый пункт изменения темпов роста объема товарной (валовой) продукции (или прибыли) рассчитываются путем деления части средств фонда материального поощрения в процентах к общему фонду заработной платы по группе предприятий или отрасли (как правило, 40% этого фонда) на среднегодовой темп роста товарной (валовой) продукции (или прибыли) по пятилетнему плану.

Нормативы за каждый пункт изменения общей рентабельности определяются путем деления части средств фонда материального поощрения в процентах к общему фонду заработной платы по группе предприятий или отрасли (как правило, до 60% этого фонда) на уровень общей рентабельности в 1970 г.

Фонд материального поощрения и фонд заработной платы принимается по данным отчета за 1970 г.

Рассмотрим определение нормативов на следующем примере.

---

[1] См. Основные положения об образовании и расходовании фонда материального поощрения и фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства на 1971—1975 гг. (Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы, 1972, № 8.)

Среднегодовой темп роста товарной продукции по пятилетнему плану равен 10%. Уровень общей рентабельности в 1970 г. составил 27%, а фонд материального поощрения по данной группе предприятий — 9,6%.

Норматив за каждый пункт увеличения (уменьшения) темпа роста товарной продукции в процентах к фонду заработной платы 1970 г. будет равен 0,384 (9,6·40 : 10·100).

Норматив за каждый пункт увеличения (уменьшения) уровня общей рентабельности составит 0,24 (9,6·60 : 24·100).

Норматив изменения фонда материального поощрения за каждый пункт повышения (или снижения) производительности труда в годовых уточненных планах устанавливается, как правило, в размере 0,3% общего отчетного фонда заработной платы за 1970 г., а в легкой и пищевой промышленности — 0,2%.

Приведем пример уточнения фонда материального поощрения предприятия на 1973 г., если в пятилетнем плане фонд материального поощрения установлен на этот год в размере 560 тыс. руб. Отчетный фонд заработной платы за 1970 г. составляет 5200 тыс. руб.

Нормативы за изменения плановых показателей рассчитаны выше. Исходные данные приведены в табл. 27.

Таблица 27

Показатели	Единица измерения	Утверждено в пятилетнем плане на 1973 г.	Проект плана на 1973 г.	Отклонения пунктов (+, —)
Рост товарной продукции в неизменных ценах	В % к 1970 г.	152	156	+ 4
Общая рентабельность (принятая при расчете пятилетнего плана)	%	27,2	26,8	—0,4
Рост производительности труда в расчете на одного работающего	В % к 1970 г.	146	148	+ 2

Изменение фонда материального поощрения составит:

за счет увеличения темпов роста товарной продукции 79,9 тыс. руб. (4·0,384·5200);

за счет снижения уровня общей рентабельности —5 тыс. руб. (0,5·0,24·5200 = 5000);

за счет увеличения темпов роста производительности труда 31,2 тыс. руб. (2·0,3·5200).

Общий плановый фонд материального поощрения на 1973 г. будет равен 666,1 тыс. руб. (560 + 79,9 — 5 + 31,2).

§ 11. Планирование средней заработной платы

Средняя заработная плата исчисляется для каждой категории работающих, а также в целом по предприятию. Она определяется исходя из установленного фонда заработной платы и среднесписочной численности работников. Этот показатель является расчетным.

При расчете средней заработной платы инженерно-технических работников, служащих, младшего обслуживающего персонала, охраны и учеников определяется только среднегодовая (среднемесячная) заработная плата.

Среднегодовая (среднемесячная) заработная плата рассчитывается делением фонда годовой (месячной) заработной платы на среднесписочное число работников. При этом определяется средняя заработная плата без выплат из фонда материального поощрения и с учетом этих выплат.

При расчете средней заработной платы рабочих, кроме того, определяется среднедневная и среднечасовая заработная плата.

Расчет среднедневной заработной платы производится делением фонда дневной заработной платы на число человеко-дней, которые должны быть отработаны по плану. Она показывает средний размер заработка рабочего на один фактически отработанный человеко-день.

Среднечасовая заработная плата определяется делением фонда часовой заработной платы на число человеко-часов, подлежащих отработке в плановом периоде.

Средняя заработная плата всех работников промышленно-производственного персонала рассчитывается делением фонда их заработной платы (без учета и с учетом выплат из фонда материального поощрения) на среднесписочное число работников.

При планировании средней заработной платы должно предусматриваться обязательное превышение темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы.

§ 12. Определение соотношений между ростом производительности труда и ростом средней заработной платы

Большое экономическое значение имеет установление правильных соотношений между ростом производительности труда и ростом средней заработной

платы[1]. Производительность труда должна расти более быстрыми темпами, чем средняя заработная плата.

Для характеристики этого соотношения рассчитывают *коэффициент опережения* по следующей формуле:

$$К_{оп} = \frac{П_{отч} : П_{баз}}{З_{отч} : З_{баз}}, \qquad (44)$$

где $К_{оп}$ — коэффициент опережения роста производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы;

$П_{отч}$ — производительность труда в отчетном периоде;

$П_{баз}$ — производительность труда в базисном периоде;

$З_{отч}$ — средняя заработная плата в отчетном периоде;

$З_{баз}$ — средняя заработная плата в базисном периоде.

Соотношение между ростом производительности труда и ростом средней заработной платы оказывает прямое влияние на расход заработной платы на единицу продукции и на снижение ее себестоимости. При этом снижение себестоимости можно определить с помощью следующей зависимости:

$$С = \frac{П - З}{100 + З} У_{з.п}, \qquad (45)$$

где $С$ — процент снижения себестоимости в результате превышения темпов роста производительности труда над ростом средней заработной платы;

$П$ — процент роста производительности труда;

$З$ — процент роста средней заработной платы;

$У_{з.п}$ — удельный вес заработной платы в себестоимости продукции.

Пример. Определить, насколько можно снизить себестоимость продукции за счет более быстрого роста производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы, если пятилетним планом завода предусмотрено повысить производительность труда на 44%, а среднюю заработную плату — на 23%. Удельный вес заработной платы в себестоимости продукции составляет 18%. Отсюда

$$С = \frac{44 - 23}{100 + 23} \cdot 18 = 3{,}1\%.$$

---

[1] Подробнее см. Глухов А. А., Проскуряков В. М. Соотношение роста производительности труда и заработной платы в промышленности. М., «Экономика», 1972.

ГЛАВА XXII

АНАЛИЗ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

XXIV съезд КПСС обратил внимание на необходимость улучшения планирования фондов заработной платы, усиления контроля за их расходованием и повышения ответственности руководителей предприятий за их правильное использование. Действенной формой контроля за правильным расходованием средств на заработную плату является систематический анализ использования фондов заработной платы.

При проведении анализа использования фонда заработной платы определяется степень соответствия фактического и планового фондов, выясняется соблюдение плановых соотношений между темпами роста производительности труда и темпами роста заработной платы работающих, устанавливаются причины, вызвавшие отклонения от плановых показателей, выявляются резервы экономии фонда заработной платы и разрабатываются конкретные организационно-технические мероприятия, направленные на улучшение использования средств, выделяемых предприятию (цехам, участкам) на заработную плату и на использование выявленных резервов экономии фонда заработной платы. Начинается такой анализ обычно с определения абсолютного и относительного перерасхода или экономии по фонду заработной платы.

§ 1. Определение абсолютного и относительного перерасхода или экономии по фонду заработной платы

Абсолютная экономия или перерасход фонда заработной платы определяется без учета степени выполнения производственной программы путем сопоставления факти-

ческого и планового фондов как разность между ними. Однако такое сопоставление может правильно характеризовать общее использование фонда заработной платы только в том случае, если план по выпуску валовой продукции выполнен на 100%. Как известно, численность же и фонд заработной платы, например, рабочих зависят от степени выполнения плана по выпуску валовой продукции. Поэтому в тех случаях, когда фактические показатели по выпуску валовой продукции отклоняются от плановых, выявляется так называемая относительная экономия или перерасход фонда заработной платы.

Относительная экономия или перерасход фонда заработной платы определяется с учетом степени выполнения производственной программы путем вычитания из фактического фонда заработной платы планового фонда, приведенного в соответствие с фактическим выполнением плана по выпуску валовой продукции.

Перерасчет планового фонда заработной платы в связи с перевыполнением производственного плана. В связи с тем что фонд заработной платы некоторых категорий работающих не зависит от степени выполнения производственной программы, в настоящее время установлен порядок, по которому учреждения Государственного банка в случаях перевыполнения предприятиями производственного плана выдают им дополнительно за каждый процент перевыполнения плана по выпуску валовой продукции средства в размере от 0,6 до 1,2% планового фонда заработной платы промышленно-производственного персонала (в зависимости от отрасли промышленности) [1].

Если, например, месячный фонд заработной платы промышленно-производственного персонала установлен в размере 1000 тыс. руб., а фактически, выполнив план по выпуску валовой продукции на 105%, предприятие израсходовало 1020 тыс. руб., то при поправочном коэффициенте, установленном для корректировки фонда заработной платы, равном 0,6, на предприятии будет относительная экономия по фонду заработной платы в размере

[1] Следует иметь в виду, что в отдельных отраслях промышленности вместо показателя валовой продукции принимается показатель товарной, или реализованной, а иногда и отгруженной продукции. Указанные нормативы корректировки планового фонда заработной платы применяются как при перевыполнении, так и при невыполнении плана.

10 тыс. руб. [1 020 000—1 000 000·(1 + 0,05·0,6) = = —100 00]. Если же в этом случае не учитывать степень выполнения плана по выпуску валовой продукции, то на предприятии будет абсолютный перерасход по фонду заработной платы в сумме 20 тыс. руб. (1 020 000— —1 000 000 = +20 000).

Фонд заработной платы персонала непромышленной группы предприятий непосредственно не зависит от степени выполнения производственной программы. Поэтому использование планового фонда по этой группе работников характеризуется только абсолютной экономией или перерасходом установленного фонда заработной платы.

Выявление абсолютной и относительной экономии или перерасхода в целом по предприятию не раскрывает, как используется установленный фонд заработной платы в отдельных подразделениях (цехах, участках и др.), а также по отдельным категориям работающих. Поэтому в целях углубления и конкретизации анализа выяснение использования фонда заработной платы проводится как по каждому цеху, участку, так и по каждой категории работающих.

§ 2. Анализ использования фонда заработной платы по отдельным категориям работающих

Изучение использования установленного фонда заработной платы по отдельным категориям работающих осуществляется так же, как и в целом по предприятию, т. е. путем сопоставления фактического и планового фондов по каждой категории работающих.

Общий размер фонда заработной платы, как известно, находится в прямой зависимости от величины средней заработной платы и численности работающих. Поэтому при анализе использования установленного фонда заработной платы выясняется влияние каждого из этих двух факторов на отклонения от планового фонда заработной платы по каждой категории работающих.

Для того чтобы определить сумму экономии или перерасхода, вызванных отклонением от плановой численности работающих, установленную планом среднюю заработную плату умножают на разность между фактической и плановой численностью работающих. Размер экономии или

перерасхода, обусловленных отклонениями от плановой средней заработной платы, определяют путем умножения разности между фактической и плановой средней заработной платой на фактическую численность работников.

Для примера выявления использования фонда заработной платы по категориям работающих на промышленном предприятии рассмотрим данные табл. 28.

Таблица 28

Группа и категории работающих	Годовой фонд заработной платы, тыс. руб.		Годовая численность работающих, человек		Средняя заработная плата, руб.	
	план	отчет	план	отчет	план	отчет
Рабочие	1358,6	1440,3	1319	1373	1030	1049
в том числе:						
основные	719,3	732,6	685	684	1050	1071
вспомогательные	639,3	707,7	634	689	1008	1027
Ученики	5,3	5,3	11	11	480	480
Инженерно-технические работники	222,7	224,7	150	150	1485	1498
Служащие	42,2	44,5	48	51	880	872
Младший обслуживающий персонал	8,8	8,7	14	14	630	623
Охрана	9,9	10,5	18	18	550	583
Весь промышленно-производственный персонал	1647,5	1734	1560	1617	1056	1072
Персонал непромышленной группы	56,2	55,3	96	95	585	582
Весь персонал предприятия	1703,7	1789,3	1656	1712	1029	1045

Используя данные табл. 28, можно произвести следующие расчеты, позволяющие выявить правильность использования фондов заработной платы по отдельным группам и категориям работающих:

1. По всем рабочим абсолютный перерасход [1] составляет 81,7 тыс. руб. (1 440 300—1 358 600), в том числе: а) за счет

[1] Если учесть, что план по выпуску валовой продукции на предприятии был выполнен на 101% (коэффициент выполнения плана 1,01), то относительный перерасход по фонду заработной платы рабочих составил 68,1 тыс. руб. (1 440 300—1 358 600·1,01), в том числе: а) за счет повышения их численности — 42 тыс. руб. [1030 × × (1373—1319·1,01)] и б) в связи с превышением их средней заработной платы — 26,1 тыс. руб. [(1049—1030)·1373].

превышения их численности — 55,6 тыс. руб. [1030·(1373—— 1319)] и б) за счет превышения их средней заработной платы — 26,1 тыс. руб. [(1049—1030)·1373].

2. По основным рабочим абсолютный перерасход равен 13,3 тыс. руб. (732 600—719 300), в том числе: а) абсолютная экономия в связи с недоукомплектованием указанных рабочих — 1 тыс. руб. [1050·(684—685)] и б) абсолютный перерасход в связи с превышением их средней заработной платы — 14,3 тыс. руб. [(1071—1050)·684].

3. По вспомогательным рабочим абсолютный перерасход составляет 68,4 тыс. руб. (707 700—639 300), в том числе: а) за счет превышения их численности — 55,4 тыс. руб. и б) за счет превышения их средней заработной платы — 13 тыс. руб.

4. По ученикам перерасхода и экономии не имеется.

5. По инженерно-техническим работникам перерасход составляет 2 тыс. руб. (224 700—222 700), который целиком возник в связи с превышением их средней заработной платы, так как фактическая численность инженерно-технических работников соответствует плановой.

6. По служащим перерасход равен 2,3 тыс. руб. (44 500—42 200), в том числе: а) перерасход в связи с превышением их численности — 2,7 тыс. руб. и б) экономия в связи с заниженной средней заработной платой — 0,4 тыс. руб.

7. По младшему обслуживающему персоналу имеется экономия в размере 0,1 тыс. руб. (8700—8800), которая целиком создалась в связи с несколько заниженной у них средней заработной платой, так как фактическая численность младшего обслуживающего персонала была в пределах плана.

8. По работникам охраны образовался перерасход в размере 0,6 тыс. руб. (10 500—9 900), который целиком возник по причине завышения средней заработной платы, так как их численность соответствовала плановой.

9. По всему промышленно-производственному персоналу перерасход составил 86,5 тыс. руб. (1 734 000 —— 1 647 500), в том числе: а) за счет превышения численности персонала — примерно 60,2 тыс. руб. и б) в связи с превышением средней заработной платы — около 26,3 тыс. руб.

10. По персоналу непромышленной группы имеется экономия в размере 0,9 тыс. руб. (55 300—56 200), в том

числе: а) за счет неполной его численности — около 0,6 тыс. руб. и б) за счет некоторого занижения средней заработной платы — около 0,3 тыс. руб.

11. По всему персоналу предприятия абсолютный перерасход составляет 85,6 тыс. руб. [1] (1 789 300—1 703 700), в том числе: а) по причине превышения плановой численности работников — примерно 58 тыс. руб. и б) в связи с превышением их плановой средней заработной платы — около 27,6 тыс. руб.

Из произведенных выше расчетов можно сделать следующие выводы:

1. На данном предприятии в целом по всему персоналу допущен абсолютный перерасход фонда заработной платы в размере 85,6 тыс. руб. Однако эта общая сумма не раскрывает, по каким категориям работников допущен перерасход заработной платы. Анализ использования фонда заработной платы в разрезе каждой группы и категории работающих показал, что этот перерасход был допущен по фондам заработной платы вспомогательных рабочих, основных рабочих, служащих, инженерно-технических работников и работников охраны — всего в размере 86,6 тыс. руб. В то же время фонд заработной платы учеников был в пределах плана, а по фонду заработной платы младшего обслуживающего персонала и персонала непромышленной группы была достигнута экономия в сумме 1 тыс. руб. Следовательно, в итоге и образовался перерасход в размере 85,6 тыс. руб. Указанная конкретизация анализа позволила также установить, что 79% общего перерасхода допущено по фонду заработной платы вспомогательных рабочих, 15,3 — основных рабочих, 2,7 — служащих, 2,3 — инженерно-технических работников и около 0,7% — работников охраны [2].

Таким образом, подавляющая часть перерасхода (около 94%) образовалась в связи с неправильным использованием фонда заработной платы рабочих.

2. Примерно 68% (58 000:85 600 = 0,678) общего перерасхода по предприятию в целом было вызвано излишком

---

[1] Если по каждой группе и категории работников взять полученные выше размеры перерасхода и экономии, то в сумме они дадут тот же результат: 81 700 + 0 + 2000 + 2300 + (—100) + 600 + + (—900) = 85,6 тыс. руб.

[2] Соответственно: 68 400 : 86 600 = 0,79; 13 300 : 86 600 = = 0,153 и т. д.

работающих, а около 32% (27 600:85 600 = 0,322) — превышением их средней заработной платы. При этом по отдельным группам и категориям работающих перерасход из-за превышения плановой численности и плановой средней заработной платы работников соответственно составил: по промышленно-производственному персоналу — примерно 69 и 31%, по всем рабочим — 68 и 32, по основным рабочим — 0 и 100, по вспомогательным рабочим — 81 и 19, по инженерно-техническим работникам — 0 и 100 и по работникам охраны — также 0 и 100%. По служащим за счет снижения средней заработной платы получена небольшая экономия (0,4 тыс. руб.), которая значительно перекрыта перерасходом (2,7 тыс. руб.), вызванным превышением их численности. По младшему обслуживающему персоналу незначительная экономия (0,1 тыс. руб.) образовалась за счет некоторого занижения их средней заработной платы, а по персоналу непромышленной группы 67% экономии получено за счет сокращения его численности и 33% — за счет заниженной средней заработной платы.

3. Основными причинами перерасхода фонда заработной платы рабочих являются: невыполнение планового задания по росту производительности труда, что привело к необоснованному увеличению численности вспомогательных рабочих, а также недостатки в организации труда, его нормирования и оплаты, вызвавшие неоправданное завышение средней заработной платы рабочих. Устранение указанных причин перерасхода способствует более рациональному использованию фонда заработной платы.

4. По другим категориям работающих основной причиной перерасхода фонда заработной платы является нарушение штатной дисциплины и неправильное применение в большинстве случаев максимальных окладов, предусмотренных схемами должностных окладов. В связи с этим при анализе использования фонда заработной платы по указанным категориям работающих особое внимание уделяется изысканию возможностей по сокращению численности административно-управленческого аппарата предприятий (внедрение бесцеховой структуры управления производством, укрупнение цехов, отделов, участков и др.), а также проверке практики применения схем должностных окладов с точки зрения правильности установления работникам максимальных и минимальных окладов.

Для того чтобы определить основные факторы, обусловившие экономию или перерасход заработной платы по каждому цеху и участку, подобный анализ проводится по каждому подразделению предприятия.

§ 3. Примерная методика выявления влияния изменений ассортимента выпускаемой продукции и размера кооперированных поставок на показатели использования фонда заработной платы рабочих

Приведенный выше пример анализа расходования фонда заработной платы рабочих довольно правильно отражает его использование, так как в отчетном периоде на предприятии не было допущено нарушений планового ассортимента выпускаемой продукции и размера кооперированных поставок полуфабрикатов со стороны. Однако, когда имеются такие нарушения, их обязательно учитывают при анализе использования фондов заработной платы.

В подобных случаях относительная экономия или перерасход по фонду заработной платы рабочих определяется с учетом трудовых затрат на производство, характеризуемых коэффициентом фактических трудовых затрат на изготовление единицы продукции ($К_{тр}$)[1].

Скорректированная таким образом общая сумма относительной экономии или перерасхода по фонду заработной платы рабочих может быть определена по формуле

$$ОЭ_{фзк} = ФЗ_{ф} - ФЗ_{пл} \cdot К_{пл} \cdot К_{тр},$$

где $ОЭ_{фзк}$ — относительная экономия (знак —) или перерасход (знак +) по фонду заработной платы рабочих, учитывающая как степень выполнения плана по выпуску валовой продукции, так и изменения ассортимента выпускаемой продукции и размера кооперированных поставок, руб.;

$ФЗ_{ф}$ — фактический (отчетный) фонд заработной платы рабочих, руб.;

$ФЗ_{пл}$ — плановый фонд заработной платы рабочих, руб.;

[1] Методику определения $К_{тр}$ см. в гл. V, § 2 (стр. 95—97).

$К_{пл}$ — коэффициент выполнения плана по выпуску валовой продукции;

$К_{тр}$ — коэффициент фактических трудовых затрат на производство единицы продукции.

Пример. Используя данные табл. 11 (см. стр. 96) и исчисленный по ним примерный коэффициент фактических трудовых затрат на производство единицы продукции (см. стр. 97), можно утверждать, что на указанном предприятии, если учесть ассортиментные сдвиги и увеличение объема покупных полуфабрикатов, имеется относительный перерасход по фонду заработной платы рабочих в сумме 1600 руб.

$$ОЭ_{фзк} = 2014 - 2034 \cdot 1{,}02 \cdot 0{,}97 = +1{,}6 \text{ тыс. руб.}$$

Если же не учитывать указанные выше отклонения от плана, то может сложиться представление, что предприятие имеет относительную экономию по фонду заработной платы рабочих в сумме 60,7 тыс. руб. (2014 — 2034·1,02).

§ 4. Анализ состава фонда заработной платы рабочих

Анализ использования общего фонда заработной платы в разрезе каждой отдельной категории работающих и каждого подразделения предприятия не позволяет выявить, за счет каких конкретных видов начисленной заработной платы был допущен перерасход или экономия. Поэтому дальнейшая детализация анализа обычно осуществляется в направлении изучения структуры фонда заработной платы по всем составляющим его элементам. В этой связи особо важное значение имеет анализ состава фонда заработной платы рабочих [1], так как он составляет основную часть общего фонда заработной платы всего персонала предприятия.

Анализ состава фонда заработной платы рабочих дает возможность более точно вскрыть причины образования перерасхода, выявить имеющиеся резервы экономии фонда заработной платы и, что особенно важно, облегчает разработку конкретных и действенных организационно-

[1] Изучение состава фонда заработной платы инженерно-технических работников и служащих также целесообразно, так как оно позволяет вскрыть правильность установления размера окладов, выплат премий и всех других видов начислений заработной платы этим работникам.

технических мероприятий, направленных на использование этих резервов.

Анализ структуры фонда заработной платы рабочих осуществляется путем сопоставления размеров отчетных и плановых затрат заработной платы по каждому из ее элементов, входящих в состав общего фонда, и выявления по каждому из этих элементов причин отклонения фактического размера затрат по заработной плате от плановых.

В качестве примера можно рассмотреть данные о составе годового фонда заработной платы рабочих промышленного предприятия (табл. 29).

Из данных табл. 29 можно сделать следующие выводы:

1. Основную часть фонда заработной платы рабочих составляет тарифный фонд заработной платы рабочих-сдельщиков около 57% (775 880:1 358 600 =0,57). Поэтому выяснению правильности использования тарифного фонда заработной платы рабочих-сдельщиков придается важное значение.

Учитывая, что за отчетный период план по выпуску валовой продукции выполнен на 101% и что в течение года не было случаев перевода отдельных видов работ со сдельной на повременную оплату, а затраты на оплату труда рабочих-сдельщиков по основным расценкам были ниже плановых на 6,08 тыс. руб. (т. е. на 0,8%), можно заключить, что тарифный фонд заработной платы рабочих-сдельщиков на предприятии расходовался в целом правильно. Однако это не означает, что по отдельным цехам, участкам, видам работ и группам рабочих не было допущено необоснованных переплат основной заработной платы. В связи с этим целесообразно более детально и углубленно изучить использование тарифного фонда заработной платы рабочих-сдельщиков по отдельным подразделениям предприятия, обращая внимание прежде всего на выявление неиспользованных резервов экономии. При этом учитывается, что снижение общих затрат заработной платы на оплату труда рабочих-сдельщиков по основным расценкам в первую очередь зависит от снижения трудоемкости продукции и от правильной тарификации работ. Поэтому, опираясь на данные анализа использования резервов роста производительности труда за счет снижения трудоемкости продукции (см. гл. XXVI, § 3), необходимо: установить своевременность и правильность пересмотра

Таблица 29

Структура фонда заработной платы	План, тыс. руб.	Отчет, тыс. руб.	Абсолютная экономия (—) или перерасход (+), тыс. руб.
1. Оплата труда рабочих-сдельщиков по основным расценкам	775,88	769,8	—6,08
2. Повременная оплата по тарифным ставкам (окладам)	373,87	403,81	+ 29,94
Тарифный фонд заработной платы (сумма строк 1 и 2)	1149,75	1173,61	+ 23,86
3. Доплата рабочим-сдельщикам по прогрессивным расценкам	—	1,84	+ 1,84
4. Премии рабочим-повременщикам и рабочим-сдельщикам	101,04	122,66	+ 21,62
5. Доплаты рабочим-сдельщикам в связи с изменением условий работы	—	6,46	+ 6,46
6. Прочие доплаты до часового фонда	11,38	12,76	+ 1,38
Часовой фонд (сумма строк 1—6)	1262,17	1317,33	+ 55,16
7. Доплаты за работу в сверхурочное время	—	9,84	+ 9,84
8. Оплата часов внутрисменных простоев	—	10,3	+ 10,3
9. Прочие доплаты до дневного фонда	3,08	2,76	— 0,32
Дневной фонд (сумма строк 1—9)	1265,25	1340,23	+ 74,98
10. Оплата очередных и дополнительных отпусков	76,43	82,7	+ 6,27
11. Оплата целосменных простоев	—	1,08	+ 1,08
12. Стоимость бесплатных коммунальных услуг и натуральных выдач	1,85	1,69	—0,16
13. Вознаграждение за выслугу лет	1,38	1,38	0
14. Прочие доплаты до годового фонда	13,69	13,82	—0,47
Годовой фонд (сумма строк 1—14)	1358,6	1440,3	+ 81,7

норм выработки (времени) и расценок в связи с осуществлением организационно-технических мероприятий, направленных на снижение трудоемкости продукции; выяснить возможности улучшения практики нормирования труда и более широкого внедрения технически обоснованных норм выработки (времени); проверить правильность тарификации работ и отнесения их к группам повышенной оплаты (тяжелые, горячие работы и т. п.), так как неправильное решение этих вопросов обычно является главной причиной необоснованного завышения тарифного фонда заработной платы рабочих-сдельщиков.

2. Другую значительную часть фонда заработной платы рабочих составляет тарифный фонд заработной платы рабочих-повременщиков — около 28% этого фонда (373 870:1 358 600 — 0,275). Затраты средств на оплату труда рабочих-повременщиков по тарифным ставкам (окладам) по сравнению с планом были превышены на 29,94 тыс. руб., т. е. на 8%. Если учесть, что за отчетный период не было перевода отдельных видов работ со сдельной оплаты на повременную, то указанный перерасход является свидетельством того, что тарифный фонд заработной платы рабочих-повременщиков на данном предприятии использовался в целом неправильно. Поскольку за отчетный период план по выпуску валовой продукции выполнен на 101%, постольку, естественно, указанный перерасход ничем не обоснован и является резервом экономии фонда заработной платы.

Размер тарифного фонда заработной платы рабочих-повременщиков, как известно, зависит прежде всего от их численности и величины присвоенных им тарифных ставок и окладов. В связи с этим для выявления конкретных причин указанного перерасхода и предупреждения его в дальнейшем с учетом данных анализа выполнения плана по численности и составу работающих (см. гл. V, § 1—3) устанавливается, по каким группам рабочих-повременщиков допущено превышение плановой численности, и разрабатываются конкретные организационно-технические мероприятия по устранению этих излишков.

В практике организации оплаты труда рабочих-повременщиков нередко допускаются случаи необоснованного установления отдельным рабочим завышенных тарифных разрядов и ставок, не соответствующих условиям их работы, что порождает переплаты по заработной плате.

Вскрытие и устранение подобных фактов составляет одну из задач анализа структуры фонда заработной платы.

К перерасходу тарифного фонда заработной платы рабочих-повременщиков приводит и применение сверхурочных работ. Поэтому целесообразно выяснить, в какой мере сверхурочные работы были распространены на рабочих-повременщиков, и принять меры по недопущению их в дальнейшем.

Таким образом, в целом по тарифному фонду заработной платы рабочих допущен перерасход в сумме 23,86 тыс. руб. (—6,08 + 29,94).

3. Доплаты до часового фонда заработной платы в рассматриваемом примере составляют около 8% [(101 040 + + 11 380):1 358 600]. В этой группе доплат планом были предусмотрены: выплата премий за выполнение планов производства (101,04 тыс. руб.), доплаты (по строке 6) за работу в ночное время (7,38 тыс. руб.), за обучение учеников (0,31 тыс. руб.) и неосвобожденным бригадирам за руководство бригадой (3,69 тыс. руб.). Фактически и по этой части фонда заработной платы был допущен перерасход в размере 31,3 тыс. руб. (55 160—23 860), из которого 1,84 тыс. руб. составляют доплаты рабочим-сдельщикам по прогрессивным расценкам, 21,62 тыс. — премии рабочим, 6,46 тыс. — доплаты рабочим-сдельщикам за отступления от нормальных условий работы и 1,38 тыс. руб. — доплаты за часы ночной работы.

В связи с тем что премиальный фонд планируется в расчете на 100% выполнения плана производства, перевыполнение которого в среднем за год составило всего лишь 1%, в данном случае перерасход за счет выплаты премий экономически не оправдан и является резервом дальнейшей экономии затрат на заработную плату. Перерасход за счет выплаты премий обычно вызывается необоснованным превышением численности рабочих и произвольным расширением круга рабочих, на которых должно распространяться премирование, а также завышением размеров премий и несоблюдением условий премирования. Поэтому анализ экономической эффективности действующих поощрительных систем оплаты труда (см. стр. 237—246) и выявление и устранение недостатков в практике их применения являются одной из конкретных задач анализа состава фонда заработной платы.

Вызывает сомнение и целесообразность применения непредусмотренной планом сдельно-прогрессивной оплаты труда. Если будет установлено, что введение сдельно-прогрессивной системы на том или ином участке работы не дало ожидаемого производственного эффекта, то применять в дальнейшем ее не следует.

Переплаты в связи с отступлениями от нормальных условий работы являются прямым перерасходом, так как они не планируются и обусловливаются недостатками в организации труда и производства. Детальный анализ конкретных причин, вызвавших данные выплаты (отсутствие запланированных приспособлений, инструмента, требуемого материала и т. п.), разработка и осуществление конкретных мероприятий по их устранению — необходимое условие предупреждения этих перерасходов и, следовательно, экономии фонда заработной платы.

Перерасход, вызванный превышением предусмотренного планом общего размера доплат за часы ночной работы, обусловлен необоснованным увеличением численности рабочих и нарушением режима работы предприятия.

4. Доплаты до дневного фонда заработной платы планировались в размере 3,08 тыс. руб. (оплата перерывов женщинам для кормления грудных детей и льготных часов подросткам) и были использованы только на 90%, образовав некоторую экономию. Однако по таким непланируемым доплатам до дневного фонда, как оплата внутрисменных простоев и доплаты за часы сверхурочной работы, фактически был допущен перерасход в сумме 20,14 тыс. руб. (9840 + 10300). Он связан с невыполнением плана по росту производительности труда (см. гл. XXVI, § 1), недостатками в организации труда и материально-технического снабжения, со штурмовщиной в работе.

5. Перерасход по доплатам до годового фонда заработной платы, связанный с оплатой очередных и дополнительных отпусков, в размере 6,27 тыс. руб. вызван необоснованным увеличением численности рабочих и завышением их среднедневной заработной платы, а по оплате целосменных простоев в размере 1,08 тыс. руб. — недостатками в материально-техническом снабжении предприятия. Эти виды перерасхода также являются резервом дальнейшей экономии фонда заработной платы, который будет использован только в том случае, если принятые меры обеспечат безусловное выполнение плана по повыше-

нию производительности труда, устранение недостатков в организации нормирования и оплаты труда и материально-технического снабжения предприятия.

Необходимо заметить, что, кроме рассмотренных выше основных причин перерасхода фонда заработной платы рабочих, имеются и другие, которые могут быть вскрыты при анализе конкретного фактического материала на предприятии. В связи с этим следует особо обратить внимание на выявление резервов экономии фонда заработной платы за счет сокращения и полной ликвидации производственного брака. На многих промышленных предприятиях нередко значительную массу труда непроизводительно затрачивают на производственный брак. Это приводит к необоснованным затратам заработной платы.

Таким образом, ознакомление со структурой фонда заработной платы показывает, что глубокий анализ состава, фонда заработной платы рабочих является эффективным средством выявления и использования резервов экономии затрат на заработную плату.

§ 5. Анализ уровня оплаты труда

Основным показателем, характеризующим уровень оплаты труда работников предприятия, является их средняя заработная плата. Данные об общем размере фонда заработной платы не показывают уровня оплаты труда работников, так как их численность при одном и том же размере фонда заработной платы может быть различной. В связи с этим при анализе использования фондов заработной платы изучаются уровень и динамика средней заработной платы отдельных категорий работающих [1].

Уровень оплаты труда работников характеризуется абсолютным размером средней заработной платы, которая исчисляется делением фонда заработной платы на численность работников, а динамика заработной платы — индексом средней заработной платы, который определяется как отношение уровня средней заработной платы за данный период к ее уровню за предыдущий период. Отношение

[1] Данные об изменении уровня средней заработной платы имеют важное значение для анализа соотношения между темпами роста производительности труда и темпами роста средней заработной платы (см. § 6 настоящей главы).

фактического уровня средней заработной платы к плановому показывает степень выполнения планового задания по средней заработной плате.

При углубленном анализе динамики заработной платы рабочих обычно изучаются изменения среднечасовой, среднедневной и среднегодовой (среднеквартальной, среднемесячной) заработной платы. При этом уровень среднечасовой заработной платы определяется делением часового фонда заработной платы на число отработанных рабочими человеко-часов, уровень среднедневной заработной платы — делением дневного фонда заработной платы на число отработанных рабочими человеко-дней и уровень среднегодовой заработной платы — делением годового фонда заработной платы рабочих на их среднесписочную численность.

Анализ динамики заработной платы осуществляется путем сравнения фактических и плановых показателей уровня и индексов средней заработной платы.

Для примера можно рассмотреть укрупненные данные о среднегодовой заработной плате работающих промышленного предприятия, приведенные в табл. 30.

Из расчетных данных табл. 30 видно, что по всему промышленно-производственному персоналу предприятия планом было предусмотрено повышение среднегодовой заработной платы работающих с 1028 до 1056 руб., т. е. на 2,7%. Фактически же она была доведена до 1072 руб., т. е. повышена на 4,3%. Следовательно, плановое задание по средней заработной плате работающих было завышено на 1,5%.

Экономически необоснованный рост средней заработной платы промышленно-производственного персонала обусловлен неоправданным завышением средней заработной платы рабочих, инженерно-технических работников и работников охраны (см. табл. 28).

Завышение по сравнению с планом среднегодовой заработной платы рабочих на 1,8%, т. е. повышение ее до 1049 руб. вместо 1030 руб., объясняется необоснованным превышением доплат до часового (премии, доплаты по прогрессивке и за часы ночной работы) и дневного (доплаты за часы сверхурочной работы и др.) фондов заработной платы (см. табл. 28 и 29).

Более быстрый по сравнению с планом рост средней заработной платы рабочих при одновременном невыпол-

Показатели	Единица измерения	1970 г. (отчет)	1971 г. план	1971 г. отчет	План 1971 г. к отчету 1970 г. (гр. 4 : гр. 3)	Отчет 1971 г. к отчету 1970 г. (гр. 5 : гр. 3)	Отчет 1971 г. к плану 1971 г. (гр. 5 : гр. 4)
1	2	3	4	5	6	7	8
I. По всему промышленно-производственному персоналу							
1. Фонд заработной платы	тыс. руб.	1582,1	1647,5	1734	1,041	1,096	1,053
2. Среднесписочная численность	человек	1539	1560	1617	1,014	1,051	1,037
3. Среднегодовая заработная плата (строка 1 : : строку 2)	руб.	1028	1056	1072	1,027	1,043	1,015
II. Отдельно по рабочим							
4. Годовой фонд заработной платы	тыс. руб.	1293	1358,6	1440,3	1,051	1,114	1,06
5. Среднесписочная численность	человек	1293	1319	1373	1,02	1,062	1,041
6. Среднегодовая заработная плата (строка 4 : : строку 5)	руб.	1000	1030	1049	1,03	1,049	1,018

нении плановых показателей по росту производительности труда является свидетельством серьезных недостатков в производственно-хозяйственной деятельности данного предприятия.

Анализ уровня оплаты работающих на предприятии обычно углубляется и детализируется.

Уровень средней заработной платы изучается по результатам работы предприятия за каждое полугодие, квартал, месяц, а по отдельным участкам и категориям работающих даже подекадно и ежедневно. Он анализируется не только по предприятию в целом, но и по каждому структурному подразделению предприятия (цеху, участку и др.), а в необходимых случаях — по бригадам и отдельным рабочим.

Уровень средней заработной платы изучается, кроме того, дифференцированно по каждой категории работающих, раздельно по основным и вспомогательным рабочим, а также по профессиям и специальностям рабочих.

Такой дифференцированный подход к анализу уровня оплаты труда рабочих дает материал для сравнения и выяснения причин необоснованных различий в заработках рабочих, занятых на разных по важности и условиям труда участках производства, и позволяет оперативно устранять эти причины.

§ 6. Анализ влияния соотношений темпов роста производительности труда и средней заработной платы работающих на использование фонда заработной платы и себестоимость продукции

Соотношение между темпами роста производительности труда и темпами роста средней заработной платы обычно анализируется путем сопоставления фактических и плановых индексов средней заработной платы и производительности труда, а также путем определения степени влияния изменения указанного соотношения на показатели использования фонда заработной платы и себестоимости продукции. При проведении такого анализа прежде всего изучается соблюдение плановых соотношений между темпами роста производительности труда и темпами роста средней заработной платы, исчисленными в расчете на одного работающего (из числа промышленно-производственного персонала).

Методику подобного анализа можно проследить на примере табл. 31.

Данные табл. 31 позволяют сделать следующие выводы:

1. По плану 1971 г. было намечено при росте производительности труда на 7% (см. гр. 7 по строке 4) повысить среднюю заработную плату работающих на 2,7% (см. гр. 7 по строке 5), т. е. плановый коэффициент опережения роста производительности труда по сравнению с ростом средней заработной платы составлял 1,042 (1,070 : 1,027).

Фактически же в 1971 г. производительность труда выросла всего лишь на 4,2% (см. гр. 8 по строке 4), в то время как средняя заработная плата работающих была повышена на 4,3% (см. гр. 8 по строке 5). Коэффициент опережения роста производительности труда по сравнению

Таблица 31

№ п/п	Показатели	Единица измерения	1970 г. (отчет)	1971 г.		План 1971 г. к отчету 1970 г. (гр. 5 : : гр. 4)	Отчет 1971 г.	
				план	отчет		к отчету 1970 г. (гр. 6 : : гр. 4)	к плану 1971 г. (гр. 6 : : гр. 5)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Валовая продукция	тыс. руб.	5993	6500	6564	1,085	1,095	1,01
2	Фонд заработной платы	» »	1582,1	1647,5	1734	1,041	1,096	1,053
3	Численность работающих	человек	1539	1560	1617	1,014	1,051	1,037
4	Годовая производительность труда	руб.	3894	4167	4059	1,07	1,042	0,974
5	Среднегодовая заработная плата[1]	»	1028	1056	1072	1,027	1,043	1,015
6	Затраты заработной платы на единицу (1 рубль) валовой продукции (строка 2 : строку 1)	»	0,264	0,2535	0,2642	0,96	1,001	1,042
7	Общие затраты средств на производство валовой продукции . .	тыс. руб.	5351,7	5700,5	5848,5	1,065	1,093	1,026
8	Удельный вес заработной платы в общих затратах на производство (строка 2 : строку 7 · 100)	%	29,56	28,90	29,65	0,978	1,003	1,026

[1] Так как в данном параграфе анализируется влияние соотношений темпов роста производительности труда и средней заработной платы на использование фонда заработной платы, то выплаты из фонда материального поощрения в среднюю заработную плату не включены.

с ростом средней заработной платы составил 0,999 (1,042:1,043). Следовательно, в 1971 г. на предприятии было резко нарушено плановое соотношение между темпами роста производительности труда работающих и темпами роста их средней заработной платы.

2. По плану 1971 г. затраты заработной платы на единицу (1 рубль) продукции намечалось снизить по сравнению с 1970 г. с 26,4 до 25,35 коп., т. е. плановый коэффициент затрат заработной платы на единицу продукции составлял 0,96 (25,35:26,40) [1]. Это значит, что затраты заработной платы на производство единицы продукции в 1971 г. должны были сократиться на 4% (см. гр. 4, 5 и 7 по строке 6).

Фактически же в 1971 г. они не снизились, а, наоборот, возросли с 26,4 до 26,42 коп. Коэффициент затрат заработной платы на единицу продукции составил 1,001 (26,42:26,40), т. е. указанные затраты повысились на 0,1% (см. гр. 4, 6 и 8 по строке 6).

Следовательно, в 1971 г. в связи с резким нарушением планового соотношения между темпами роста производительности труда и темпами роста средней заработной платы работающих на предприятии были допущены необоснованно излишние затраты заработной платы на производство продукции.

3. Если бы в 1971 г. соотношение между ростом производительности труда и ростом средней заработной платы работающих и нормы затрат заработной платы на производство единицы продукции соответствовали плановым, то предприятие израсходовало бы по фонду заработной платы не 1734 тыс. руб., а примерно только 1664 тыс. руб., (0,2535·6 564 000), иначе говоря, предприятие необоснованно перерасходовало на заработную плату примерно 70 тыс. руб. (1 734 000—1 664 000) [2]. При этом следует

---

[1] Данный коэффициент можно получить так же, как отношение индексов средней заработной платы и производительности труда. В нашем примере он равен 1,027 : 1,07 = 0,96 (см. гр. 7 по строкам 4 и 5), или 1,041 : 1,085 = 0,96 (см. гр. 7 по строкам 1 и 2).

[2] Тот же результат дает следующий расчет (см. гр. 9 по строке 6): 1734·(1,042—1) : 1,042 = +69,9 тыс. руб. (небольшое отклонение за счет округлений). В общем виде этот расчет может быть выражен формулой $Э_{фз} = ФЗ\ (К_{зп} - 1) : К_{зп}$, где $Э_{фз}$ — экономия (—) или перерасход (+) по фонду заработной платы, руб.; $ФЗ$ — фонд заработной платы данного периода, руб.; $К_{зп}$ — коэффициент затрат заработной платы на единицу продукции.

заметить, что, превысив уровень затрат заработной платы на производство единицы продукции, предприятие даже по сравнению с 1970 г. допустило излишний расход заработной платы примерно в размере 1 тыс. руб. (1 734 000 — — 0,2640 · 6 564 000).

4. Резкое нарушение плановых соотношений между темпами роста производительности труда и темпами роста средней заработной платы работающих неизбежно привело к перерасходу планового фонда заработной платы, что, естественно, отрицательно сказалось и на себестоимости производства.

Только за счет указанных выше (см. пункт 3) необоснованных затрат заработной платы предприятие в 1971 г. превысило уровень себестоимости продукции:

а) по сравнению с планом 1971 г. — примерно на 1,2% [70 000 : (5 848 500—70 000) · 100)] [1];

б) по сравнению с уровнем 1970 г. — примерно на 0,02% [1000:(5 848 500—1000) · 100].

Таким образом, не выполнив в 1971 г. план по росту производительности труда на 2,6% (см. гр. 9 по строке 4) и одновременно завысив против плана среднюю заработную плату работающих на 1,5% (см. гр. 9 по строке 5), предприятие тем самым резко нарушило плановое соотношение между темпами роста производительности труда и темпами роста средней заработной платы работающих, перерасходовало по этой причине около 70 тыс. руб. и превысило плановую себестоимость продукции примерно на 1,2% [2].

---

[1] Тот же результат дает следующий расчет (см. гр. 9 по строке 6 и гр. 5 по строке 8) : (1,042—1) · 28,9 = +1,2%. В общем виде этот расчет может быть выражен формулой $П_с = (К_{зп} - 1) \cdot У_{зп}$, где $П_с$ — процент снижения (—) или повышения (+) себестоимости продукции; $К_{зп}$ — см. сноску на стр. 341; $У_{зп}$ — удельный вес заработной платы в общих затратах на производство продукции, %.

[2] В данном примере рассмотрена примерная методика анализа соотношения между темпами роста производительности труда и темпами роста средней заработной платы на основе использования общих данных по всему промышленно-производственному персоналу. Однако в целях конкретизации и углубления этого анализа нередко изучаются соотношения темпов роста часовой, дневной и годовой (месячной, квартальной) производительности труда рабочих и соответствующих темпов роста их средней часовой, дневной и годовой (месячной, квартальной) заработной платы. При этом может быть использована та же методика, которая рассмотрена выше.

РАЗДЕЛ ЧЕТВЕРТЫЙ

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

ГЛАВА XXIII

ПОНЯТИЕ И ПОКАЗАТЕЛИ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

§ 1. Понятие производительности труда и значение ее повышения

Определение производительности труда. Производительность труда характеризует эффективность затрат труда в материальном производстве и определяется количеством продукции, производимой в единицу рабочего времени, или затратами труда на единицу продукции. Если раньше работник производил в час 5 *м* ткани, а теперь 6 *м* или раньше изготовлял 10 деталей, а теперь 15, то мы говорим, что производительность его труда возросла, что сейчас он работает более производительно, чем раньше. В первом случае производительность труда работника увеличилась на $20\% \left(\frac{6-5}{5} \cdot 100\right)$, а во втором — на $50\% \left(\frac{15-10}{10} \cdot 100\right)$.

Если несколько лет назад на изготовление одного стола группа рабочих затрачивала в общей сложности 4 часа, а теперь только 3, то это значит, что производительность труда этих рабочих увеличилась, а затраты труда на единицу продукции сократились на $25\% \left(\frac{4-3}{4} \cdot 100\right)$.

Производительность индивидуального (живого) и общественного труда. Эффективность индивидуальных затрат труда называется производительностью индивидуального (живого) труда. При этом под индивидуальными затратами живого труда понимаются затраты труда не только отдельного, но и совокупного рабочего, т. е. всех работников данного предприятия. Однако труд, затраченный на производство той или иной продукции, состоит не только

из живого, но и из прошлого труда, овеществленного в оборудовании, сырье, материалах и т. п.

Производительность труда, определяемая по затратам не только живого, но и овеществленного труда, называется производительностью общественного труда.

По мере технического прогресса доля затрат овеществленного труда увеличивается, но абсолютная величина затрат живого и овеществленного труда на единицу продукции уменьшается. В этом и состоит сущность повышения производительности общественного труда. «Повышение производительности труда, — писал К. Маркс, — заключается именно в том, что доля живого труда уменьшается, а доля прошлого труда увеличивается, но увеличивается так, что общая сумма труда, заключающаяся в товаре, уменьшается...» [1].

В связи с быстрым ростом в условиях научно-технического прогресса доли затрат овеществленного труда в общих совокупных его затратах возрастает значение экономии овеществленного труда в народном хозяйстве.

Производительность труда зависит как от уровня развития производительных сил, так и от характера производственных отношений. Каждый новый общественный строй побеждает предшествующий потому, что создает более высокую производительность труда и тем самым обеспечивает бо́льшие возможности для удовлетворения потребностей общества.

Закономерность повышения производительности труда. Повышение производительности труда происходит в течение всего развития человеческого общества. Оно осуществляется под воздействием открытого К. Марксом всеобщего экономического закона повышения производительности труда, в соответствии с которым «издержки производства постоянно падают, а живой труд постоянно становится производительнее» [2]. Однако в обществе капиталистическом и обществе социалистическом этот закон проявляется по-разному.

При капитализме в силу присущих ему противоречий закон повышения производительности труда «имеет не безусловное значение» [3], а осуществляется весьма

---

[1] Маркс К. и Энгельс Ф. Соч., т. 25, ч. I, с. 286.
[2] Архив Маркса и Энгельса, т. IV, 1935, с. 43.
[3] Маркс К. и Энгельс Ф. Соч., т. 25, ч. I, с. 288.

запутанным и приблизительным образом, лишь как господствующая тенденция, не приобретая силу абсолютного закона.

В условиях социализма производительность труда повышается более равномерно и непрерывно. Действие закона повышения производительности труда получает здесь безусловное значение, приобретает новые важные черты и особенности.

При социализме производительность труда растет непрерывно, постоянно увеличиваясь от одного периода к другому. При этом характерным являются быстрые и устойчивые темпы роста. Повышение производительности труда при социализме имеет всеобщий характер, т. е. оно происходит, как правило, повсеместно, во всех отраслях народного хозяйства и во всех районах страны.

Изменяются при социализме и последствия роста производительности труда. В условиях капитализма повышение производительности труда и рост общественного богатства ведут к возрастанию общественного неравенства. При социализме с ростом производительности труда происходит непрерывное увеличение народного благосостояния, растет заработная плата рабочих и служащих, увеличиваются доходы колхозников от общественного хозяйства, выплаты и льготы трудящимся за счет общественных фондов, уменьшаются различия в доходах отдельных категорий работников. Рост производительности труда является здесь главным условием повышения уровня жизни народа. «Сила наших планов, залог их реальности в том, — говорил Л. И. Брежнев на XXIV съезде КПСС, — что они неразрывно связывают подъем жизненного уровня с подъемом общественного производства, с повышением производительности труда» [1].

В. И. Ленин о значении высокой производительности труда для победы коммунизма. Исходя из важной роли повышения производительности труда в развитии общества, В. И. Ленин и Коммунистическая партия с первых дней социалистического строительства придавали этому вопросу особо важное значение.

В. И. Ленин указывал, что после свершения революции и подавления сопротивления эксплуататорских классов на первый план выдвигается задача повышения производительности труда.

---

[1] Материалы XXIV съезда КПСС. М., Политиздат, 1971, с. 42.

Наиболее яркое определение значения производительности труда для победы социализма над капитализмом было дано В. И. Лениным в 1919 г. в работе «Великий почин», где он писал: «Производительность труда, это, в последнем счете, самое важное, самое главное для победы нового общественного строя. Капитализм создал производительность труда, невиданную при крепостничестве. Капитализм может быть окончательно побежден и будет окончательно побежден тем, что социализм создает новую, гораздо более высокую производительность труда. Это — дело очень трудное и очень долгое, но *оно начато*, вот в чем самое главное»[1].

Эти ленинские слова стали руководящим указанием для Коммунистической партии и всего советского народа в их борьбе за построение социализма и коммунизма. На всех этапах развития нашей страны в повседневной практической работе по руководству народным хозяйством Коммунистическая партия и Советское правительство всегда придавали и придают повышению производительности труда решающее значение.

В. И. Ленин не только обосновал значение производительности труда в строительстве нового общества, но и показал пути и возможности достижения высоких темпов ее роста при социализме. Эти возможности он видел в использовании всех завоеваний новейшей техники и культуры, которых достигло человечество; в новом социалистическом строе, при котором создаются возможности для всестороннего развития человека и люди впервые начинают работать на себя, на благо социалистического общества. Он видел эти возможности в плановом ведении хозяйства, в творческой инициативе и сознательности масс, в создании новых стимулов к труду, в широком развитии социалистического соревнования и движения за коммунистический труд.

Опыт социалистического строительства в СССР убедительно показал, что непрерывный и быстрый рост производительности труда связан с созданием нового общества, с осуществлением ленинского плана индустриализации страны, кооперирования сельского хозяйства, культурной революции.

Рост производительности труда — главный источник увеличения выпуска продукции и повышения благосостоя-

---

[1] Ленин В. И. Полн. собр. соч., т. 39, с. 21.

ния народа. Рост производительности труда имеет первостепенное значение потому, что он является главным источником увеличения выпуска продукции и повышения благосостояния народа.

За годы Советской власти (1971 г. по сравнению с 1913 г.) весь валовой общественный продукт, созданный трудом народа во всех отраслях материального производства, увеличился в 44 раза, а численность трудоспособного населения, занятого в хозяйстве страны, — менее чем в 2 раза. Весь остальной прирост общественного продукта был получен за счет повышения производительности труда.

Рост производительности труда в условиях социалистического общества, где все богатства и весь вновь созданный продукт принадлежат трудящимся, позволяет не только обеспечивать непрерывный рост материального производства и народного благосостояния, но и выделять все больше материальных и трудовых ресурсов на развитие непроизводственной сферы, на образование, здравоохранение, культуру и другие непроизводственные нужды населения.

Именно в результате быстрых темпов повышения производительности труда наша страна достигла огромного увеличения производства во всех отраслях. За годы Советской власти (1971 г. по сравнению с 1913 г.) объем промышленной продукции увеличился в СССР в 99 раз, а численность рабочих и служащих — примерно в 5 раз. Производительность труда в промышленности (по годовой выработке) выросла за это время в 19,6 раза, а часовая выработка в связи со значительным сокращением рабочего дня и рабочей недели — примерно в 29 раз.

Рост производительности труда сопровождается непрерывным повышением народного благосостояния. В 1971 г. реальные доходы рабочих промышленности и строительства в расчете на одного работающего увеличились по сравнению с 1913 г. с учетом ликвидации безработицы и сокращения продолжительности рабочего дня в 8,3 раза. Реальные доходы крестьян выросли за это время с учетом бесплатного обучения и лечения, пенсий, пособий и других выплат и льгот за счет государства примерно в 12 раз. Эти данные свидетельствуют о решающем значении производительности труда в повышении народного благосостояния при социализме.

XXIV съезд КПСС об ускорении роста производительности труда. Задача дальнейшего повышения производитель-

ности труда в настоящее время приобретает особенно актуальное значение. Это определяется уменьшившимися в последние годы возможностями прироста численности работающих в промышленности и некоторым снижением темпов роста производительности труда, которое наблюдалось в конце пятидесятых и первой половине шестидесятых годов.

Коммунистическая партия неоднократно подчеркивала необходимость всемерного повышения производительности труда. Большое внимание этим вопросам уделялось на съездах КПСС. Так, в резолюции XXII съезда партии указывалось: «Повышение производительности труда — коренной вопрос политики и практики коммунистического строительства, непременное условие подъема благосостояния народа, создания изобилия материальных и культурных благ для трудящихся...» [1].

Разработанные в последние годы партией и правительством, а также хозяйственными и плановыми органами меры по использованию имеющихся возможностей роста производительности труда, творческая инициатива трудящихся, осуществление экономической реформы позволили на XXIII съезде КПСС поставить задачу ускорения темпов роста производительности труда.

В результате технического прогресса, совершенствования организации труда, планирования, экономического стимулирования производства и материального поощрения работников темпы роста производительности труда в промышленности в восьмой пятилетке составили 32%, или 5,8% в среднем за год, против 25%, или 4,6% в год, за предшествующее пятилетие.

Ускорение темпов роста производительности труда в промышленности и других отраслях народного хозяйства имело огромное значение для развития советской экономики и выполнения основных показателей восьмого пятилетнего плана. Однако темпы роста производительности труда в промышленности были несколько ниже предусмотренных Директивами XXIII съезда партии. Многие министерства, как отмечалось на съезде, не выполнили заданий по повышению производительности труда. Имеющиеся резервы роста производительности труда во всех

---

[1] Материалы XXII съезда КПСС. М., Госполитиздат, 1962, с. 310.

отраслях народного хозяйства и возможности ускорения темпов ее роста используются еще далеко не полностью.

Вместе с тем в последние годы в развитии экономики нашей страны создались новые условия, которые еще более усиливают необходимость всемерного повышения и ускорения темпов роста производительности труда в народном хозяйстве.

В истекшем пятилетии отрасли народного хозяйства впервые за годы планового социалистического строительства стали испытывать недостаток рабочей силы. За последние 10 лет почти полностью были использованы имеющиеся резервы рабочей силы в домашнем и личном подсобном хозяйстве. Сокращается также прирост численности рабочих и служащих в промышленности за счет колхозников. В связи с необходимостью улучшения обслуживания населения более быстрыми темпами будет расти занятость в непроизводственной сфере. Поэтому промышленность и другие отрасли материального производства должны все в большей мере развиваться за счет повышения производительности труда.

XXIV съезд КПСС определил большие и сложные задачи по дальнейшему повышению производительности труда в народном хозяйстве.

Ускорение темпов роста производительности труда является неотъемлемой составной частью главной задачи новой пятилетки. А. Н. Косыгин в докладе на XXIV съезде партии говорил: «Рост производства продукции промышленности и сельского хозяйства все в большей мере должен происходить за счет повышения производительности труда. Это основной путь развития социалистической экономики» [1].

В отличие от увеличения численности занятых возможности роста производительности труда в условиях технического прогресса и совершенствования производства в перспективе безграничны. Поэтому важнейшее значение в девятой пятилетке придается росту производительности труда во всех отраслях народного хозяйства как решающему фактору подъема экономической мощи страны.

В текущей пятилетке национальный доход, используемый на потребление и накопление, намечено увеличить на 38,6%. Причем примерно $^{9}/_{10}$ всего прироста нацио-

---

[1] Материалы XXIV съезда КПСС. М., Политиздат, 1971, с. 134—135.

нального дохода должно быть получено в результате повышения производительности труда.

Производительность труда в промышленности должна увеличиться за пятилетие на 38,8%, или на 6,8% в среднем за год. При запланированном увеличении объема производства в промышленности за пятилетку на 47% за счет повышения производительности труда должно быть получено 87% общего прироста всей выпускаемой продукции. Такой высокий удельный вес прироста продукции в результате повышения производительности труда не предусматривался ни в одном пятилетнем плане. Так, в 1961—1965 гг. этот показатель составлял 62%, в 1966—1970 гг. — 73, а в первой пятилетке 51%.

О грандиозности поставленных задач в области повышения производительности труда в промышленности свидетельствуют и такие цифры. Если в 1940 г. 1% роста производительности труда давал увеличение объема производства на 300 млн. руб., в 1950 г. — на 500 млн., в 1970 г. — более чем на 3,7 млрд., то в 1975 г. это увеличение будет составлять почти 5,5 млрд. руб.

Какое повышение производительности труда в отраслях промышленности предусмотрено Директивами XXIV съезда КПСС на девятую пятилетку, видно из данных табл. 32.

Таблица 32

Отрасли промышленности	Рост производительности труда в 1971—1975 гг., во сколько раз
Электроэнергетика	1,4
Нефтедобывающая	1,4
Газовая	1,3
Нефтеперерабатывающая	1,5
Угольная	1,4
Черная металлургия	Примерно 1,3
Цветная металлургия	Не менее чем 1,4
Химическая	1,6
Нефтехимическая	1,5
Машиностроение	1,5—1,8
Лесная	Примерно 1,35
Целлюлозно-бумажная	1,45
Строительных материалов	Примерно 1,35
Легкая	1,34
Пищевая, мясо-молочная и рыбная	1,3—1,33

Обеспечение таких высоких темпов роста производительности труда при возросших объемах производства требует всемерного выявления имеющихся резервов повышения производительности труда и мобилизации усилий всех коллективов и организаций на их широкое использование.

§ 2. Показатели производительности труда

Общее выражение производительности труда. В общем виде показатель производительности труда может быть выражен следующей зависимостью:

$$П=\frac{P}{T_1+T_2},$$

где $П$ — производительность труда;

P — объем произведенной продукции;

T_1 — затраты овеществленного труда;

T_2 — затраты живого труда.

При этом затраты живого и овеществленного труда должны быть определены в соизмеримых показателях.

Показатели производительности живого труда. Когда производительность труда определяется как эффективность затрат только живого труда, общая формула производительности труда может быть выражена как

$$B=\frac{P}{T_2}, \quad \text{или} \quad TP=\frac{T_2}{P},$$

где B — выработка;

TP — трудоемкость.

В первом случае производительность труда будет характеризоваться выработкой продукции в единицу рабочего времени, во втором — трудоемкостью единицы продукции.

Показатели производительности общественного труда. Соизмерение результатов труда с полными затратами живого и овеществленного труда представляет большую трудность и в настоящее время в практике планирования и учета не производится. Одним из показателей, характеризующих экономию затрат как живого, так и овеществленного труда, является производство национального дохода на одного занятого в сфере материального производства. Соответствующий ему показатель производительности

труда в промышленности — производство национального дохода (чистой продукции) на одного работающего.

Производительность труда, рассчитанную по производству национального дохода, можно выразить следующим образом:

$$П=\frac{О-М}{Т},$$

где $О$ — валовой общественный продукт;
$М$ — потребленные в процессе производства средства производства;
$Т$ — затраты живого труда.

Производительность труда в данном случае будет тем больше, чем меньше будет расходоваться как живого ($Т$), так и овеществленного труда ($М$).

На предприятии и в отрасли одним из показателей, характеризующих экономию затрат живого и овеществленного труда на единицу продукции, является снижение ее себестоимости.

§ 3. Выработка и методы ее определения

Определение выработки. Выработка представляет собой количество продукции, произведенное в единицу рабочего времени (час, день) или приходящееся на одного среднесписочного работника или рабочего в год (квартал, месяц).

Выработка — наиболее распространенный и универсальный показатель производительности труда. Он применяется почти во всех случаях планирования и учета работы в промышленности.

Пример. Определим выработку в один отработанный человеко-час, если за 40 часов рабочим изготовлено 1200 изделий:

$$В=\frac{1200}{40}=30 \text{ изделий.}$$

Индексы выработки. Абсолютная величина (уровень) выработки не дает полной характеристики производительности труда. Кроме того, невозможно сравнивать абсолютный уровень выработки при производстве различной продукции. Ничего не дает, например, сопоставление абсолютных величин выработки в нефтяной промышленности и сахарной, в пищевой и лесной и т. п.

Нельзя сравнивать производительность труда в разных отраслях и по выработке в денежном (стоимостном) выражении. «Нелепо, — писал К. Маркс, — говорить о большей или меньшей производительности двух *различных* отраслей производства на основании простого сравнения стоимости их товаров»[1].

В различных предприятиях и отраслях сопоставлять производительность труда можно только по динамике (темпу) выработки, т. е. путем сравнения показателя выработки в данном (отчетном) периоде с показателем выработки в каком-либо предшествующем периоде, принятом за базу (базисный период). В результате сравнения мы получаем индекс, определяемый в виде коэффициента или в процентах.

Так, если обозначить выработку в отчетном периоде через B_1, а в базисном через B_0, то индекс выработки будет равен $I_в = \frac{B_1}{B_0}$, а процент роста выработки — $П_в = \frac{B_1}{B_0} \cdot 100$.

Пример. Выработка рабочего в час на новом оборудовании составляет 25 изделий, а на старом равнялась 20.

Индекс роста выработки ($I_в$) равен 1,25 (25 : 20), а процент выработки ($П_в$) — 125 (25 : 20 · 100).

Определение индекса выработки по индексам объема продукции и индексам рабочего времени. Могут быть случаи, когда и в базисном и в отчетном периодах мы имеем не абсолютные данные об объеме выработанной продукции и величине затраченного рабочего времени, а индексы этих величин. Тогда индекс выработки определяется по формуле

$$I_в = I_р : I_т,$$

где $I_р$ — индекс объема производства;
$I_т$ — индекс рабочего времени.

Пример. Объем производства в отчетном периоде по сравнению с базисным увеличился на 18%, а отработанное рабочее время — на 8%. Определим индекс выработки:

$$I_в = \frac{1,18}{1,08} = 1,092.$$

В процентах рост выработки составляет 9,2.

[1] Маркс К. и Энгельс Ф. Соч., т. 26, ч. II, с. 115.

Индекс выработки переменного состава. При определении индексов выработки по нескольким однородным цехам предприятия или по нескольким предприятиям величина их будет зависеть не только от выработки в каждом цехе (предприятии), но и от изменения удельного веса цехов или предприятий с различным уровнем производительности труда.

Для примера возьмем два цеха, выпускающих одинаковую продукцию, но имеющих разный уровень производительности труда (табл. 33).

Таблица 33

Цехи	Базисный период			Отчетный период			Индекс выработки
	объем продукции, *т*	число работающих человек	выработка, *т*	объем продукции, *т*	число работающих, человек	выработка, *т*	
№ 1	30 000	600	50	27 500	500	55	1,1
№ 2	63 000	900	70	77 000	1000	77	1,1
Итого	93 000	1500	52	104 500	1500	69,6	1,12

Индекс выработки по каждому цеху равен 1,1, а по двум цехам — 1,12, т. е. при росте выработки по каждому цеху на 10% общий рост выработки по двум цехам составил 12%. Это произошло потому, что цех № 1, имеющий более низкую выработку, сократил производство и уменьшил число работающих на 100 человек, а цех № 2, в котором производительность труда выше, расширился.

Индекс выработки, рассчитанный таким образом, называется индексом выработки переменного состава.

Формула для расчета этого индекса будет следующей:

$$I_{\text{пер}} = \frac{\Sigma P_1}{\Sigma T_1} : \frac{\Sigma P_0}{\Sigma T_0},$$

где $I_{\text{пер}}$ — индекс выработки переменного состава;

ΣP_1 — сумма объемов продукции по всем предприятиям (цехам) в отчетном периоде;

ΣT_1 — сумма затрат рабочего времени (численность работников) в отчетном периоде;

ΣP_0 — сумма объемов продукции по всем предприятиям (цехам) в базисном периоде;

ΣT_0 — сумма затрат рабочего времени (численность работников) в базисном периоде.

Индекс выработки переменного состава определяется путем сопоставления средних уровней выработки отчетного и базисного периодов и отражает не только уровень производительности труда на отдельных предприятиях (или в цехах), но и структурные изменения, т. е. изменения удельного веса предприятий или цехов с разным уровнем выработки.

Этот как бы дополнительный рост производительности труда является вполне реальным, так как повышение удельного веса предприятий с более высоким уровнем выработки приводит в целом к увеличению среднего выпуска продукции в единицу рабочего времени.

Индекс выработки постоянного состава. Наряду с индексом выработки переменного состава для определения роста производительности труда без учета структурных сдвигов определяют индекс выработки постоянного состава.

Этот индекс рассчитывается путем взвешивания частных индексов выработки на отдельных предприятиях (в цехах) по отработанному времени (или численности работающих) в отчетном периоде.

Формула для расчета этого индекса будет следующая:

$$I_{пос} = \frac{\Sigma I_i A_i}{\Sigma A_i},$$

где $I_{пос}$ — индекс выработки постоянного состава;

$\Sigma I_i A_i$ — сумма произведений частных индексов роста выработки по каждому предприятию и численности работающих в отчетном периоде;

ΣA_i — сумма численности работающих на предприятиях в отчетном периоде.

Для приведенного выше примера (см. табл. 33) индекс выработки постоянного состава будет равен

$$I_{пос} = \frac{1{,}1 \cdot 500 + 1{,}1 \cdot 1000}{500 + 1000} = 1{,}1.$$

Отношение индекса переменного состава к индексу постоянного состава характеризует изменение производительности труда в результате изменения структуры

производства и носит название структурного индекса. В нашем примере он равен 1,02 (1,12 : 1,1).

В зависимости от того, в каких единицах измеряется объем продукции, различают три метода определения выработки: натуральный, стоимостный (денежный) и трудовой.

Натуральный метод определения выработки. Наиболее наглядно характеризует производительность труда показатель выработки в натуральном выражении. При его определении объем произведенной продукции, а следовательно, и выработка выражаются в тоннах, литрах, штуках и других натуральных показателях. Поэтому он применяется только тогда, когда выпускается однородная продукция: уголь, нефть, лес, кирпич, серная кислота, сахарный песок, одни и те же детали и т. п.

Этот метод наиболее распространен в добывающих отраслях промышленности. При этом методе не сказываются различия в ценах и материалоемкости продукции, но он не учитывает качество продукции, изменения в объеме незавершенного производства, а также изменения удельного веса кооперированных поставок.

Если предприятие или цех выпускает несколько видов или марок однородной продукции, то выработка в натуральном выражении определяется в условных единицах.

В доменных цехах, например, при определении выработки различные виды выплавляемого чугуна приводятся к передельному чугуну, а в мартеновских — различные виды выплавляемой стали к простой углеродистой стали, цемент — к условному портландцементу марки 500 и т. п.

В прядильном производстве выработка определяется в килономерах, которые получают умножением количества килограммов пряжи на номер, характеризующий ее тонкость. Если же определять выработку в килограммах пряжи, то, естественно, те рабочие, которые прядут более толстую пряжу, при прочих равных условиях будут иметь выработку больше, чем рабочие, которые прядут тонкую пряжу. Выработка разных рабочих при этом несопоставима. Это относится и к рабочим, которые изготавливают мелкий и крупный прокат и т. п.

Коэффициенты для перевода различных видов продукции в условные учетные единицы могут быть получены по соотношению трудоемкости этих видов продукции. Но применяются и другие принципы соизмерения: по теплотворной

способности (при соизмерении различных видов топлива), крепости (для кислот), проценту активного вещества и т. п., т. е. путем сопоставления важнейших характеристик потребительных стоимостей изделий. Наиболее правильным с точки зрения измерения производительности труда является соизмерение по трудоемкости. Такой метод называется условно-натурально-трудовым.

Стоимостный метод определения выработки. Выработка в стоимостном (денежном) выражении применяется для определения производительности труда на предприятиях, выпускающих разнородную продукцию, а также для определения производительности труда по республике, области (краю), отрасли промышленности и всей стране.

В денежном выражении выработку можно рассчитать по товарной продукции, валовой продукции, по валовому обороту, нормативной стоимости обработки (НСО), чистой или условно-чистой продукции. Наиболее распространенным показателем является выработка по товарной или валовой продукции. В соответствии с Методическими указаниями Госплана СССР [1] общим показателем производительности труда во всех отраслях промышленности и основных ее звеньях является выработка товарной продукции в оптовых ценах предприятия на 1 июля 1967 г. С 1970 г. показатель выработки по валовой продукции, который был основным, сохраняется для предприятий с длительным (более двух месяцев) производственным циклом изготовления продукции.

Для обоснования планового показателя выработки в этих показателях на предприятиях и в отдельных отраслях промышленности с учетом специфики производства могут применяться другие дифференцированные показатели.

По указанному показателю установлены задания по повышению производительности труда в девятом пятилетнем плане для всех отраслей промышленности и предприятий.

Определение выработки по товарной (валовой) продукции. Выработка по товарной (валовой) продукции в денежном выражении зависит не только от результатов

---

[1] См. Методические указания к составлению Государственного плана развития народного хозяйства. СССР. М., «Экономика», 1969, с. 284 и др.

работы данного коллектива, но и от стоимости сырья и материалов, из которых изготавливается продукция, и ряда других факторов. Поэтому абсолютная величина выработки даже на предприятиях одной и той же отрасли промышленности имеет большие различия.

При изменении ассортимента выпускаемой продукции, стоимости сырья и материалов, объема кооперированных поставок, полученных от других предприятий, выработка в денежном выражении по товарной (валовой) продукции не отражает правильно динамику производительности труда. В этом один из главных недостатков данного показателя.

Наглядное представление о влиянии изменения удельного веса менее дорогостоящей (более трудоемкой) продукции на выработку в денежном выражении дает табл. 34.

Таблица 34

Изделия	Базисный период			Отчетный период			Отношение выработки в отчетном периоде к базисному, %
	объем продукции в оптовых ценах, тыс. руб.	число работающих, человек	выработка на одного работающего, руб.	объем продукции в оптовых ценах, тыс. руб.	число работающих, человек	выработка на одного работающего, руб.	
А	800	400	2000	840	400	2100	105
Б	200	200	1000	330	300	1100	110
Итого	1000	600	1667	1170	700	1670	100,2

В приведенном примере в результате значительного увеличения плана по трудоемкому и малоценному изделию *Б* при росте выработки по первому изделию на 5% и по второму изделию на 10% общая выработка в денежном выражении увеличилась всего лишь на 0,2%.

Общий индекс выработки, равный в данном случае 1,002 (1670 : 1667), характеризует не только изменение выработки по каждому изделию, но и увеличение удельного веса более трудоемкого изделия *Б*.

Чтобы устранить этот недостаток ценностного показателя выработки, определяют средневзвешенный по числу работающих индекс роста выработки по всем изделиям, цехам или предприятиям. Он рассчитывается умножением (взвешиванием) показателя роста выработки по каждому

изделию (цеху или предприятию) на соответствующее число работающих или отработанное время и делением на общее число работающих (отработанное время), т. е. представляет собой индекс выработки постоянного состава.

В нашем примере (см. табл. 34) индекс равен

$$I_{пос} = \frac{1,05 \cdot 400 + 1,1 \cdot 300}{700} = \frac{750}{700} = 1,071.$$

Такой расчет можно применить и при определении производительности труда по нескольким цехам или предприятиям, на которых выработка рассчитывается различными методами.

Например, в доменных цехах металлургического комбината выработку и ее изменение можно определять в натуральных показателях, в мартеновских и прокатных — в условных учетных единицах, в ремонтно-механических — в ценностном выражении. В целом же по комбинату рост производительности труда в таких условиях может быть определен с помощью индекса выработки постоянного состава.

Стоимостный показатель выработки по товарной (валовой) продукции неправильно отражает динамику производительности труда и при изменении организационной перестройки предприятий, их объединении или разукрупнении, создании фирм, объединении предприятий в комбинаты и т. п.

Показатель производительности труда по товарной (валовой) продукции не отражает должным образом изменения затрат овеществленного труда, что делает его малопригодным для сопоставления с ростом заработной платы, который в определенной мере происходит в результате лучшего, более экономного использования сырья, материалов и основных производственных фондов.

Определение выработки по чистой и условно-чистой продукции. Большой интерес представляет показатель производительности труда, рассчитанный по нормативной чистой или условно-чистой продукции.

Под нормативной условно-чистой продукцией понимается ее стоимость в неизменных оптовых ценах предприятия за вычетом материальных издержек производства, т. е. стоимости сырья, основных и вспомогательных материалов, топлива, энергии, покупных полуфабрикатов

и услуг со стороны. Ее можно выразить следующим образом:

$$Р_{у.-ч} = Ц_о - М_з,$$

где $Р_{у.-ч}$ — стоимость условно-чистой продукции;
$Ц_о$ — неизменная оптовая цена продукции;
$М_з$ — базовые (учтенные при установлении данной цены) материальные затраты.

Условно-чистая продукция может быть определена и по-другому — в неизменных фиксированных нормативах:

$$Р_{у.-ч} = З + Пр + А,$$

где $З$ — заработная плата всех работников предприятия с начислениями;
$Пр$ — прибыль предприятия;
$А$ — сумма амортизации.

Такие нормативы по видам изделий утверждаются в прейскурантах вместе с оптовыми ценами на ряд лет и применяются как неизменные до пересмотра оптовых цен.

Прибыль для получения норматива условно-чистых затрат определяется как разность между оптовой ценой и себестоимостью единицы продукции, принятой при установлении новой цены.

Если из формулы в правой части исключить сумму амортизации, то мы получим стоимость чистой продукции, т. е.

$$Р_{у.-ч} = З + Пр.$$

Показатель выработки, рассчитанный по чистой или условно-чистой продукции, обеспечивает:

отражение результатов работы данного коллектива, причем в большей степени, чем другие объемные показатели;

сравнимость уровней производительности труда на предприятиях с разнообразной продукцией и организационно-техническими условиями ее производства;

устранение искажающего влияния ассортиментных сдвигов, удельного веса кооперированных поставок и т. п.;

единый подход к оценке уровня производительности труда на предприятии, в отрасли и народном хозяйстве и устранение повторного счета.

Этот показатель мог бы способствовать техническому прогрессу и повышению эффективности производства значительно больше, чем применяемые в настоящее время

дифференцированные показатели. Однако методика учета производительности труда по чистой и условно-чистой продукции разработана еще недостаточно и ее расчет представляет значительные трудности.

Расчеты роста производительности труда в промышленности по валовой и условно-чистой продукции показывают, что в большинстве отраслей и в целом в промышленности различия в данных показателях не очень значительные и рост производительности труда, рассчитанный по условно-чистой продукции, несколько выше, чем по валовой. Последнее объясняется тем, что учет производительности труда по условно-чистой продукции отражает сокращение затрат овеществленного труда. По той же причине в наиболее материалоемких отраслях промышленности (легкой и пищевой) различия в рассматриваемых показателях значительно больше.

Что касается соотношений роста производительности труда и средней заработной платы, то показатель роста производительности труда, рассчитанный по чистой или условно-чистой продукции, безусловно, более правильно характеризует это соотношение, чем показатель роста производительности труда, рассчитанный по товарной или валовой продукции.

Для отдельных предприятий различия в указанных показателях могут быть значительными. Причем нередко бывают случаи, когда рост производительности труда в один год выше по одному показателю, а в другой год — по другому, или по одному показателю производительность труда возрастает, а по другому снижается.

На показатель производительности труда, рассчитанный по нормативной чистой или условно-чистой продукции, большое влияние оказывает несовершенство цен. Поэтому широкое практическое применение этого показателя требует дальнейшего совершенствования ценообразования, методов регулирования прибыли в народном хозяйстве, а также уточнения и упрощения методики его исчисления.

Немаловажной проблемой является выбор для определения производительности труда чистой или условно-чистой продукции.

В пользу применения чистой продукции говорит возможность установления единого показателя производительности труда во всех звеньях народного хозяйства на основе имеющихся статистических данных. Чистая

продукция и национальный доход являются общим сквозным показателем экономических результатов производства и производительности труда на всех уровнях от предприятия до народного хозяйства. В связи с использованием показателя производительности труда в целом по народному хозяйству как отношения произведенного национального дохода к численности занятых в сфере материального производства целесообразно рассчитывать этот показатель по отраслям и предприятиям.

Однако в пользу условно-чистой продукции, которая в промышленности в целом адекватна конечной продукции, имеется ряд соображений. Живой труд становится более продуктивным, более производительным в зависимости от оснащенности его орудиями труда. Перенесенная стоимость основных средств входит в стоимость вновь созданного продукта в виде амортизации. Именно эта часть овеществленного труда делает живой труд более производительным. По сравнению с ней сырье и материалы не оказывают такого влияния на живой труд. К тому же амортизация в некоторой степени выравнивает объем условно-чистой продукции на предприятиях и в отраслях с различной технической вооруженностью труда.

В СССР нормы амортизации, как известно, довольно низкие, поэтому удельный вес амортизации в затратах на производство хотя и возрастает, но является все еще незначительным.

Определение производительности труда по условно-чистой продукции выдвигает задачу установления более обоснованных норм амортизации с учетом ускорения научно-технического прогресса и морального старения средств труда.

С 1973 г. в стране началась двухлетняя экспериментальная проверка планирования и оценки деятельности машиностроительных предприятий на основе показателя чистой продукции [1]. Она является дальнейшим развитием эксперимента, проведенного в 1969—1971 гг. на 106 промышленных предприятиях различных отраслей. Но в отличие от него, когда такой показатель применялся только в аналитических целях, теперь показатель чистой

[1] См. Методические рекомендации по переводу, в виде опыта, машиностроительных предприятий на порядок планирования и оценки их деятельности по показателю чистой продукции. — «Экономическая газета», 1973, № 7, с. 14.

продукции устанавливается в качестве основного для планирования и оценки выполнения плана по объему производства и производительности труда. Согласно утвержденной методике величина норматива чистой продукции на единицу изделия рассчитывается на базе действующей оптовой цены путем исключения из нее материальных затрат, учтенных при введении этой цены. При этом в материальные затраты включаются и амортизационные отчисления, в результате чего и получается норматив чистой продукции.

Проводимый эксперимент должен выявить возможность широкого применения показателя чистой продукции для планирования и оценки роста производительности труда.

В мировой практике используются различные показатели производительности труда в отраслях народного хозяйства и промышленности.

В большинстве социалистических стран производительность труда в промышленности учитывается и планируется по выработке валовой (товарной) продукции на одного работающего. В капиталистических странах производительность труда рассчитывается в большинстве случаев по чистой продукции. В Венгрии, Бразилии и ряде других стран применяются оба показателя.

Во многих зарубежных странах показатель производительности труда рассчитывается также в целом по народному хозяйству. В Англии, Италии и некоторых других странах он определяется по валовому продукту в ценах затрат на производство, в ФРГ — в рыночных ценах. В Японии и США для расчета производительности труда используется валовой национальный продукт в рыночных ценах. В ФРГ и Италии применяются также показатели, рассчитанные на основе национального дохода. При использовании различных показателей для характеристики динамики производительности труда темпы, которые они показывают, особенно за длительный период, могут существенно отличаться[1].

Определение выработки по нормативной стоимости обработки (НСО). В ряде отраслей (швейной, хлопкоочистительной, шерстяной, обувной, консервной, поли-

---

[1] Подробнее см. Карпухин Д. Н. Производительность общественного труда и народнохозяйственные пропорции. М., «Мысль», 1972, с. 157—166.

графической и в некоторых других) используется также показатель нормативной стоимости обработки. В швейной промышленности показатель производительности труда по нормативной стоимости обработки применяется с 1957 г.

Нормативная стоимость обработки включает в себя нормативы затрат на заработную плату основных рабочих с начислениями, цеховые и общезаводские расходы, т. е.

$$C_{\text{н.о}} = З_{\text{осн}} + P_{\text{цех}} + P_{\text{общ}},$$

где $C_{\text{н.о}}$ — нормативная стоимость обработки;
$З_{\text{осн}}$ — затраты на основную заработную плату с начислениями (по нормативам);
$P_{\text{цех}}$ — цеховые накладные расходы (по нормативам);
$P_{\text{общ}}$ — общезаводские накладные расходы (по нормативам).

Нормативная стоимость обработки не включает стоимость сырья, основных материалов, покупных изделий и полуфабрикатов, поэтому она исключает влияние на выработку более или менее дорогостоящего сырья и материалов. Не влияет на нее и изменение удельного веса кооперированных поставок, а также уровень рентабельности.

Однако этот метод определения выработки имеет недостатки. Он слабо стимулирует сокращение затрат труда, а следовательно, внедрение новой техники и совершенствование технологии. Данный показатель не ликвидирует полностью деления продукции на «выгодную» и «невыгодную» и тем самым не исключает заинтересованности предприятий в перевыполнении плана по одним изделиям за счет других.

Особенности различных стоимостных показателей выработки определяются структурой элементов, входящих в тот или иной показатель объема производства. Так, чистая продукция состоит из затрат на заработную плату и прибыли, нормативная стоимость обработки содержит лишь часть материальных затрат и расходы по заработной плате и т. п.

Структура различных стоимостных показателей в целом по промышленности характеризуется данными, приведенными в табл. 35.

Пересчет неизменных цен при определении динамики выработки за длительный период. При определении динамики выработки по товарной (валовой) продукции в ценностном выражении за длительный период приходится

Таблица 35

Структура стоимостных показателей в промышленности (в %)

Элементы стоимости продукции	Валовая продукция	Нормативная стоимость обработки	Чистая продукция	Конечная продукция
Материальные затраты . . .	71,3	40,7	—	10,1
Заработная плата	18,7	59,3	65,1	58,5
Прибыль	10	—	34,9	31,4

производить пересчет одних неизменных цен в другие. Это связано с тем, что по 1951 г. валовая продукция промышленности оценивалась по оптовым ценам 1926/27 хозяйственного года, с 1952 по 1955 г. — по оптовым ценам на 1 января 1952 г., с 1956 по 1968 г. — по оптовым ценам на 1 июля 1955 г. и с 1968 г. — по оптовым ценам предприятия на 1 июля 1967 г.

При определении, например, роста выработки по валовой продукции за 1951—1970 гг. мы не можем просто сопоставлять выработку валовой продукции в единицу времени или на одного работающего в 1970 и 1950 гг., так как валовая продукция в 1950 г. определена в оптовых ценах 1926/27 хозяйственного года, а в 1970 г. — в оптовых ценах на 1 июля 1967 г. То же относится и к другим периодам, например, к 1960—1970 гг.

Если выработка на одного работающего составляла в 1970 г. (в оптовых ценах предприятия на 1 июля 1967 г.) 8400 руб., а в 1960 г. (в оптовых ценах предприятия на 1 июля 1955 г.) — 4000 руб., то для определения роста производительности труда за эти годы надо изменение выработки скорректировать на коэффициент изменения оптовых цен.

Предположим, что выработка по данным изделиям в 1967 г. составляла в ценах на 1 июля 1955 г. 5000 руб., а в ценах на 1 июля 1967 г. — 4200 руб. Тогда коэффициент изменения оптовых цен будет равен $К_ц = \frac{5000}{4200} = 1,19$, а рост выработки — $П_в = \frac{8400}{4000} \cdot 1,19 \cdot 100 - 100 = 150\%$.

Общая формула изменения выработки при изменении объема продукции в различных оптовых ценах следующая:

$$П_в = \frac{В_1}{В_0} \cdot К_ц \cdot 100 - 100,$$

где $П_в$ — процент изменения выработки;
B_1 — выработка в отчетном периоде;
B_0 — выработка в базисном периоде;
$K_ц$ — коэффициент изменения оптовых цен.

Трудовой метод определения выработки. Этот метод называют также методом нормированного рабочего времени. Выработка при этом определяется в нормо-часах.

Трудовой метод применяется преимущественно на отдельных рабочих местах, в бригадах, на участках, в цехах при выпуске разнообразной и незавершенной производством продукции, которую нельзя измерить ни в натуральных единицах, ни в денежном выражении.

При неизменных нормах выработка в нормо-часах достаточно точно характеризует изменения производительности труда. Если, например, рабочий при одном и том же отработанном времени в базисном периоде выработал 200 нормо-часов, а в отчетном — 230, то рост выработки будет равен 15% [(230 : 200·100) — 100].

Рост выработки по нормированному рабочему времени можно определить и для участка или цеха. Так, если в базисном периоде рабочие участка выполнили работы в объеме 30 тыс. нормо-часов, отработав при этом фактически 25 тыс. час., а в отчетном периоде выполнили работы в объеме 50,4 тыс. нормо-часов, отработав фактически 40 тыс. час., то рост выработки можно определить следующим образом: в базисном периоде нормы выполнены на 120% [(30 000 : 25 000)·100], а в отчетном — на 126% [(50 400 : 40 000) ·100]. Отсюда рост выработки составит 5% [(126 : 120·100) — 100].

Этот результат получается также и при сопоставлении изменения объема продукции и отработанного времени. Индекс объема работ ($I_р$) в данном случае — 1,68 (50 400 : 30 000), а индекс рабочего времени ($I_т$) — 1,60 (40 000 : 25 000). Следовательно, индекс выработки ($I_в$) будет равен 1,05 (1,68 : 1,60).

Ограниченность этого метода связана прежде всего с тем, что он основан на использовании неизменных норм, в то время как нормы систематически пересматриваются по мере осуществления организационно-технических мероприятий. Кроме того, нормы выработки на многих предприятиях охватывают затраты труда только основных рабочих-сдельщиков и не характеризуют затраты труда других работников.

Выработка часовая, дневная и годовая. Показатели выработки зависят не только от числителя дроби[1] $B = \frac{P}{T}$, но и от ее знаменателя, т. е. от единицы измерения рабочего времени.

Выработка может быть определена на один отработанный человеко-час (часовая выработка), один отработанный человеко-день (дневная выработка) или на одного среднесписочного работника или рабочего в год, квартал или месяц (годовая, квартальная или месячная выработка).

Наибольшее применение имеет годовая и часовая выработка. Рост часовой, дневной и годовой выработки обычно не совпадает. Существуют три варианта соотношения между часовой, дневной и годовой выработкой (табл. 36).

Таблица 36

Показатели	Базисный период, т	Отчетный период					
		1-й вариант		2-й вариант		3-й вариант	
		т	% к базисному периоду	т	% к базисному периоду	т	% к базисному периоду
Выработка в 1 человеко-час	1	1,1	110	1,1	110	1,1	110
Выработка в 1 человеко-день	7,7	8,47	110	8,58	111,4	8,36	108,6
Выработка на одного среднесписочного рабочего (в год) . .	1771	1948	110	1991	112,4	1906	107,6

Из табл. 36 видно, что в первом варианте часовая, дневная и годовая выработка увеличивается на 10%. Во втором варианте дневная выработка выросла на 11,4%, а годовая — на 12,4%, т. е. больше, чем часовая. В третьем варианте дневная выработка увеличивается на 8,6%, а годовая — на 7,6%, т. е. меньше, чем часовая. Это объясняется изменением времени работы в день и различным числом рабочих дней, отработанных в среднем одним рабочим в год.

---

[1] Где P — объем произведенной продукции;
T — затраты рабочего времени.

В первом варианте средняя продолжительность работы в день равна 7,7 часа (8,47 : 1,1). Это столько же, сколько было в базисном периоде (7,7 : 1). Совпадает здесь и количество рабочих дней, отработанных одним рабочим в год. В отчетном и базисном периодах оно составляет 230 дней — соответственно 1948 : 8,47 и 1771 : 7,7. Этим и объясняется одинаковый рост часовой, дневной и годовой выработки.

Во втором варианте дневная выработка растет больше потому, что средняя продолжительность работы в день увеличивается с 7,7 до 7,8 часа (8,58 : 1,1), а годовая еще больше потому, что количество рабочих дней, отработанных одним рабочим в год, увеличивается с 230 до 232 (1991 : 7,8).

В третьем варианте средняя продолжительность работы в день уменьшается с 7,7 до 7,6 часа, а количество рабочих дней в году — с 230 до 228. Поэтому дневная выработка растет меньше, чем часовая, а годовая меньше, чем дневная.

Соотношение между часовой, дневной и годовой выработкой. Зависимость между часовой, дневной и годовой выработкой может быть выражена следующими формулами:

$$I_{дн} = I_{час} \cdot I_{см},$$

где $I_{дн}$ — индекс дневной выработки;
$I_{час}$ — индекс часовой выработки;
$I_{см}$ — индекс использования рабочего времени в течение смены;

$$I_{год} = I_{дн} \cdot I_{яв.\,дней},$$

где $I_{год}$ — индекс годовой выработки;
$I_{яв.\,дней}$ — индекс числа явочных дней в году.

Выработка на одного работающего, одного производственного и одного основного рабочего. До 1959 г. учет и планирование производительности труда в промышленности в целом и на отдельных промышленных предприятиях осуществлялись по выработке на одного рабочего. С 1959 г. производительность труда в промышленности планируется по выработке не на одного рабочего, а на одного работающего.

Переход к новому показателю имеет важное значение. С развитием технического прогресса в борьбе за повышение производительности труда все большую роль играют

инженерно-технические работники, удельный вес которых в общей численности работающих непрерывно возрастает. Кроме того, затраты труда всех работников предприятия все больше выступают как затраты труда совокупного рабочего. В силу этих причин более правильным является определение производительности труда по выработке в расчете не на одного рабочего, а на одного работающего. Этот показатель дает возможность определить эффективность затрат труда всех работников предприятия. Он стимулирует экономное использование рабочей силы, в частности, сокращение административно-управленческого персонала.

Рассмотрим влияние сокращения удельного веса различных категорий работающих на рост выработки (табл. 37).

Таблица 37

Показатели	Базисный период	Отчетный период	Отчетный период в % к базисному
Валовая продукция, тыс. руб.	6 000	9 000	150
Общая численность работающих, человек	1 200	1 500	125
в том числе рабочие	1 000	1 290	129
из них основные	600	780	129,2
Выработка на одного работающего, руб.	5 000	6 000	120
Выработка на одного рабочего, руб.	6 000	6 960	116
Выработка на одного основного рабочего, руб.	10 000	11 540	115,4

В данном примере выработка в расчете на одного работающего увеличилась значительно больше, чем на одного основного рабочего, занятого непосредственно выпуском продукции. Это объясняется тем, что удельный вес их увеличился с 50% (600 : 1200) до 52% (780 : : 1500).

Соотношение между ростом выработки на одного работающего и ростом выработки на одного основного рабочего определяется по следующей формуле:

$$I_{р} = I_{осн} \cdot \frac{a}{a_0},$$

где $I_р$ — индекс роста выработки на одного работающего;

$I_{осн}$ — индекс роста выработки на одного основного рабочего;

a — удельный вес основных рабочих в отчетном периоде;

a_0 — удельный вес основных рабочих в общей численности работающих в базисном периоде.

Аналогичным будет соотношение между ростом выработки на одного работающего и ростом выработки на одного производственного рабочего (основного и вспомогательного).

Таким образом, в показателе выработки на одного работающего находит отражение не только эффективность труда основных рабочих, но и рациональное использование всех работников предприятия, совершенствование организации их труда и уплотнение рабочего времени, сокращение административно-управленческого и обслуживающего персонала.

Определение среднегодовых (среднемесячных) темпов роста выработки. Темпы роста выработки за каждый год (квартал, месяц) постоянно изменяются. Для определения среднего процента роста выработки можно пользоваться следующей формулой:

$$\left(1+\frac{P}{100}\right)^t=K,$$

где P — среднегодовой (среднемесячный) рост выработки, %;

t — число лет (месяцев);

K — общий коэффициент роста выработки за данный ряд лет (месяцев).

Пример. Определим среднегодовой рост выработки по предприятию за истекшие семь лет, если ее рост за этот период составил 44%.

$$\left(1+\frac{P}{100}\right)^7=1,44;\quad 7\lg\left(1+\frac{P}{100}\right)=\lg 1,44;$$

$$\lg\left(1+\frac{P}{100}\right)=0,1584:7=0,0226;$$

$$1+\frac{P}{100}=1,053;\quad \frac{P}{100}=0,053;\quad P=5,3\%.$$

Расчет удельного веса прироста продукции за счет повышения производительности труда. Рост объема производ-

ства происходит за счет увеличения численности работающих и роста производительности труда.

Прирост продукции в результате повышения производительности труда ($П_{пр}$) является важным экономическим показателем и определяется по следующей формуле:

$$П_{пр} = 100 - \frac{П_{числ}}{П_{прод}} \cdot 100,$$

где $П_{числ}$ — увеличение числа работников, %[1];

$П_{прод}$ — увеличение объема продукции, %.

Данная формула является не совсем точной. При сравнительно небольших приростах производительности труда и объемов производства эта погрешность невелика, но при больших величинах она становится существенной. Точный расчет прироста продукции за счет повышения производительности труда может быть произведен по следующей формуле[2]:

$$П_{пр} = 100 - \frac{П_{числ} + \frac{П^2_{числ} \cdot П_{произв}}{100\,(П_{числ} + П_{произв})}}{П_{прод}} \cdot 100,$$

где $П_{пр}$ — прирост продукции за счет роста производительности труда, %;

$П_{числ}$ — прирост численности работающих, %;

$П_{произв}$ — прирост производительности труда, %;

$П_{прод}$ — прирост объема продукции, %.

§ 4. Трудоемкость продукции

Определение и значение показателя трудоемкости. Трудоемкость представляет собой затраты рабочего времени на производство единицы продукции.

---

[1] Если абсолютные данные изменения численности работников не даны, то процент изменения их численности может быть определен по индексу численности, который равен

$$I_{числ} = \frac{I_{прод}}{I_{п.\,т}},$$

где $I_{числ}$ — индекс изменения численности;

$I_{прод}$ — индекс изменения объема продукции;

$I_{п.\,т}$ — индекс изменения производительности труда.

[2] Вывод этой формулы и ее различие с предыдущей формулой см. в книге: К о с т и н Л. А. Планирование труда в промышленности. М., «Экономика», 1967, с. 156—160.

Общая формула трудоемкости:

$$Тр=\frac{T}{P},$$

где $Тр$ — трудоемкость единицы продукции;
T — время, затраченное на производство всей продукции;
P — объем произведенной продукции.

Трудоемкость определяется на единицу продукции в натуральном выражении по всей номенклатуре изделий и услуг, включаемых в товарную (валовую) продукцию предприятия. При большом ассортименте трудоемкость определяется по типичным изделиям, к которым приводятся все остальные.

Показатель трудоемкости имеет ряд преимуществ перед показателем выработки. Он устанавливает прямую зависимость между объемом производства и трудовыми затратами, исключает влияние на показатель производительности труда изменений в номенклатуре продукции, объеме поставок по кооперации, организационной структуре производства и т. п. При этом создается возможность взаимной увязки показателей на всех стадиях и участках производства. Трудоемкость позволяет органически связать проблему измерения производительности труда с выявлением резервов ее роста.

Однако в настоящее время этот показатель распространен пока еще меньше, чем выработка. Он не всегда применяется при планировании и учете. В ряде отраслей трудоемкость вообще не определяется. В перспективе значение измерения и учета затрат труда непосредственно рабочим временем будет возрастать. К. Маркс писал, что «*рабочее время,* даже когда меновая стоимость будет устранена, всегда останется созидающей субстанцией богатства и мерой *издержек*, требующихся для его производства» [1].

Уже сейчас этот показатель широко применяется в ряде отраслей (машиностроительной, химической, угольной, лесной, обувной, швейной, сахарной) для выявления резервов, учета и планирования производительности труда. Кроме того, изучение посредством определения трудоемкости величины и структуры трудовых затрат дает возможность устанавливать эффективность совершенствования технологии, форм и методов организации труда и произ-

---

[1] Маркс К. и Энгельс Ф. Соч., т. 26, ч. III, с. 265.

водства, выбирать наиболее рациональные направления технического прогресса и т. п.

Соотношение трудоемкости и выработки. Между трудоемкостью и выработкой существует обратно пропорциональная зависимость, т. е. при снижении трудоемкости выработка увеличивается, а при повышении — уменьшается.

Если, например, трудоемкость была равна 5 мин., а затем снизилась на 20%, или до 4 мин., то выработка за смену увеличится с 96 шт. (480 : 5) до 120 шт. (480 : 4), т. е. на 24 шт. (120 — 96), или на 25% (24 : 96·100).

Зависимость между увеличением выработки и снижением трудоемкости подсчитывается по формулам:

$$в=\frac{100\cdot a}{100-a};\quad a=\frac{100\cdot в}{100+в},$$

где $в$ — процент повышения выработки;

a — процент снижения трудоемкости.

Виды трудоемкости. Различают следующие виды трудоемкости в зависимости от состава входящих в нее трудовых затрат [1]:

технологическая трудоемкость ($T_{техн}$), включающая все затраты труда основных рабочих — как сдельщиков, так и повременщиков;

трудоемкость обслуживания производства ($T_{об}$), определяемая затратами труда вспомогательных рабочих основных цехов и всех рабочих вспомогательных цехов и служб, занятых обслуживанием производства;

производственная трудоемкость ($T_{пр}$), представляющая собой затраты труда всех рабочих (основных и вспомогательных):

$$T_{пр}=T_{техн}+T_{об};$$

трудоемкость управления производством ($T_у$), включающая затраты труда инженерно-технических работников, служащих, младшего обслуживающего персонала и охраны;

полная трудоемкость ($T_п$), определяемая затратами труда всех категорий промышленно-производственного персонала:

$$T_п=T_{техн}+T_{об}+T_у.$$

---

[1] Методику расчета указанных видов трудоемкости см. в книге: Методика учета трудоемкости промышленной продукции. М., НИИ труда, 1972.

Трудоемкость может быть нормативной, фактической и плановой.

Нормативная трудоемкость — это затраты рабочего времени на единицу продукции, установленные по действующим нормам времени, нормам обслуживания, штатным расписаниям и т. п.

Фактическая трудоемкость представляет собой действительные затраты времени на единицу продукции в данный период.

Плановая трудоемкость — это плановые затраты рабочего времени на единицу продукции.

Может определяться трудоемкость отдельной операции, детали, изделия, процесса, товарной продукции, валовой продукции.

Трудоемкость рассчитывается или в абсолютных единицах рабочего времени (человеко-минутах, человеко-часах), или в относительных (процентах, долях). В отдельных случаях рассчитывается удельная трудоемкость (на единицу веса, площади и т. д.).

Определение технологической трудоемкости. Нормативная технологическая трудоемкость складывается из нормативной трудоемкости сдельных и повременных работ. Исходными данными для определения нормативной трудоемкости являются: объем выпущенной продукции, технологический процесс ее изготовления, нормировочные карты, ведомости норм времени (выработки), нормы обслуживания, нормы производительности оборудования, нормативы численности, штатные расписания или расстановка по рабочим местам основных рабочих-повременщиков.

Нормативная трудоемкость сдельных работ определяется суммированием штучно-калькуляционных норм времени.

При работе бригадой в нормативную трудоемкость включается сумма нормированных затрат времени всех членов бригады.

При многостаночном (многоагрегатном) обслуживании нормативная трудоемкость может быть рассчитана по формуле

$$T_{н} = \frac{F \cdot m}{N \cdot n},$$

где $T_{н}$ — нормативная технологическая трудоемкость операции;

F — продолжительность рабочей смены, час.;

m — количество рабочих, одновременно обслуживающих оборудование;

N — производительность единицы оборудования по норме;

n — количество единиц оборудования, одновременно обслуживаемого одним или несколькими рабочими.

Нормативная трудоемкость повременных работ рассчитывается суммированием действующих норм, а при их отсутствии — делением планового фонда времени рабочих-повременщиков на количество продукции по плану. Она может определяться также путем распределения планового фонда времени рабочих-повременщиков пропорционально нормативной трудоемкости сдельных работ.

Фактическая технологическая трудоемкость определяется на основе объема работ и фонда рабочего времени, отработанного основными рабочими. Если последний не учитывается отдельно, то его определяют по фонду рабочего времени всех рабочих и удельному весу основных рабочих в их общей численности.

Если выпускается несколько видов продукции на различном оборудовании, то время на производство каждого из них распределяется в соответствии с расстановкой рабочих, обслуживающих это оборудование.

Пример. В цехе произведено 400 тыс. *т* суперфосфата и 3,6 тыс. *т* кремнефтористого натрия. Численность основных рабочих 80 человек, из них производством суперфосфата занято 55 человек и натрия — 25.

Фонд рабочего времени, отработанного основными рабочими, — 140 тыс. час. При этом фактическая технологическая трудоемкость 1 *т* суперфосфата будет равна

$$140\,000 \cdot \frac{55}{80} : 400\,000 = 0{,}24 \text{ человеко-часа,}$$

а трудоемкость 1 *т* натрия составит

$$140\,000 \cdot \frac{25}{80} : 3600 = 12{,}13 \text{ человеко-часа.}$$

При большом ассортименте продукции все ее виды подразделяются на группы по основным признакам, определяющим величину трудовых затрат (размер, вес и т. п.). По каждой группе устанавливается основное типичное изделие, к которому приводятся все остальные. Иногда все изделия можно привести к одному основному.

Приведение к основным изделиям производится по нормативной трудоемкости (табл. 38).

Таблица 38

Изделия	Нормативная трудоемкость, нормо-часов	Коэффициент приведения	Программа, шт.	Программа, приведенная к основным изделиям, шт.
A (основное)	50	1,0	4000	4000
A_1	10	0,2	6000	1200
A_2	80	1,6	2000	3200
A_3	635	12,7	300	3810
И т. д.				

Фактическая технологическая трудоемкость сдельных работ может быть определена исходя из нормативной трудоемкости и процента выполнения норм выработки по следующей формуле:

$$T_{\text{ф}} = \frac{T_{\text{н}}}{K_{\text{в. н}}},$$

где $T_{\text{ф}}$ — фактическая технологическая трудоемкость;
$T_{\text{н}}$ — нормативная трудоемкость;
$K_{\text{в. н}}$ — коэффициент выполнения норм (по изделию, цеху, участку).

Если, например, нормативная технологическая трудоемкость составляет 220 нормо-часов, а выполнение норм выработки — 110%, то, подставляя эти значения в формулу, определим, что фактическая технологическая трудоемкость сдельных работ равна 200 час.

Некоторая неточность показателя фактической трудоемкости, рассчитанного таким методом, связана с тем, что при изготовлении нескольких изделий средний процент и коэффициент выполнения норм выработки по всем изделиям не соответствуют точно проценту (коэффициенту) выполнения норм по отдельным изделиям. Необходимо поэтому, если это возможно, определять процент выполнения норм по каждому изделию.

Затраты труда основных рабочих-повременщиков относятся на единицу продукции непосредственно или пропорционально затратам труда рабочих-сдельщиков.

Определение трудоемкости обслуживания производства. В связи с тем что в большинстве отраслей производства

нет полных исходных данных для определения нормированных трудовых затрат по обслуживанию производства, нормативная трудоемкость обслуживания не рассчитывается.

Фактическая трудоемкость обслуживания определяется исходя из фонда рабочего времени, отработанного всеми вспомогательными рабочими. Фонд рабочего времени устанавливают по данным табельного учета. Если такого учета нет, то общая трудоемкость обслуживания производства рассчитывается как произведение численности вспомогательных рабочих на фонд времени, отработанного одним рабочим [1].

При определении трудоемкости обслуживания по отдельным изделиям затраты труда вспомогательных рабочих основных цехов могут быть отнесены на трудоемкость отдельных видов продукции двумя способами:

а) прямым отнесением затрат труда по обслуживанию производства на единицу продукции (работы по контролю, транспортировке и т. п.);

б) косвенным распределением затрат труда пропорционально главным параметрам изделия или его фактической технологической трудоемкости.

Пример. Фактическая технологическая трудоемкость производственной программы по цеху равна 400 000 человеко-часов, а затраты труда по обслуживанию производства составляют 160 000 человеко-часов.

Технологическая трудоемкость изделия равна 60 человекочасам. При этом трудоемкость обслуживания составит 24 человекочаса (60·160 000 : 400 000).

Затраты труда рабочих вспомогательных цехов могут быть отнесены на трудоемкость отдельных видов продукции тоже двумя способами:

а) прямым отнесением затрат труда этих рабочих на единицу продукции;

б) распределением затрат труда вначале на основные цехи, пропорционально объему оказанных им услуг, а затем отнесением затрат на трудоемкость отдельных видов продукции. Последнее производится аналогично распределению затрат труда вспомогательных рабочих основных цехов.

---

[1] При необходимости трудоемкость обслуживания рассчитывается по отдельным функциональным группам.

Определение трудоемкости управления производством. Трудоемкость управления производством включает затраты труда инженерно-технических работников, служащих, младшего обслуживающего персонала и охраны, занятых в основных и вспомогательных цехах и в общезаводских службах.

Если время, отработанное этими работниками, не учитывается, фактические затраты определяются умножением среднесписочной численности работников на средний фонд рабочего времени, отработанного одним работником. Так как прямое отнесение затрат труда по управлению производством на единицу продукции невозможно, они распределяются на трудоемкость отдельных видов продукции пропорционально производственной трудоемкости.

Определение полной трудоемкости. Расчет полной трудоемкости производится по формуле

$$T_{п} = T_{тех} + T_{об} + T_{у}.$$

При большей номенклатуре (ассортименте) выпускаемой продукции полная трудоемкость единицы изделия или однородных групп изделий определяется через соотношение технологической трудоемкости данного изделия (или группы) и основного (типичного) изделия по формуле

$$T_{п} = T_{тех_1} \cdot K + \frac{T_{тех_2} \cdot П_1}{100} + \frac{T_{пр_2} \cdot П_2}{100},$$

где $T_{п}$ — полная трудоемкость данного изделия;

$T_{тех_1}$ — технологическая трудоемкость основного изделия;

K — коэффициент соотношения технологической трудоемкости данного изделия и основного (типичного);

$T_{тех_2}$ — технологическая трудоемкость данного изделия;

$П_1$ — отношение трудоемкости обслуживания к технологической (по основному изделию), %;

$T_{пр_2}$ — производственная трудоемкость данного изделия;

$П_2$ — отношение трудоемкости управления к производственной (по основному изделию), %.

Пример. Технологическая трудоемкость типичного изделия ($T_{тех_1}$) составляет 10 человеко-часов, трудоемкость обслуживания — 7 человеко-часов и трудоемкость управления — 3,4 человеко-часа.

Определим полную трудоемкость изделия, если его технологическая трудоемкость в 3 раза больше трудоемкости основного (типичного) изделия, т. е. $K = 3$.

$$T_{\text{тех}_2} = 10 \cdot 3 = 30 \text{ человеко-часов.}$$

$$\Pi_1 = \frac{7}{10} \cdot 100 = 70\%. \qquad \Pi_2 = \frac{3{,}4}{10+7} \cdot 100 = 20\%.$$

$$T_{\text{пр}_2} = 30 + \frac{30 \cdot 70}{100} = 51 \text{ человеко-час.}$$

$$T_{\text{п}} = 10 \cdot 3 + \frac{30 \cdot 70}{100} + \frac{51 \cdot 20}{100} = 30 + 21 + 10{,}2 = 61{,}2 \text{ человеко-часа.}$$

Совершенствование показателей трудоемкости. В настоящее время практика определения трудоемкости не всегда отражает все затраты труда на изготовление продукции и включает различный круг этих затрат. В результате трудоемкость однородной продукции, выпускаемой различными предприятиями, во многих случаях становится несопоставимой. Она охватывает от 20—30 до 100% затрат труда промышленно-производственного персонала. В одних случаях — это затраты труда только основных рабочих-сдельщиков, в других — всех основных рабочих, в третьих — и основных и вспомогательных рабочих, в четвертых — всего персонала предприятия.

Важное значение имеет и неодинаковый подход в различных отраслях и на разных предприятиях к классификации рабочих на основных и вспомогательных.

Показателям трудоемкости принадлежит большое будущее, поэтому необходимо всемерное их совершенствование. Первостепенное значение имеет разработка единой для каждой отрасли методики определения трудоемкости с установлением строго определенных затрат.

Существующая в промышленности методика учета и планирования производительности труда по выработке на одного работающего, повышение роли в производстве категорий вспомогательных рабочих и инженерно-технических работников требуют установления полной общезаводской трудоемкости в качестве основного показателя, а также обязательного ее учета и планирования. Это позволит лучше выявлять резервы роста производительности труда, совершенствовать его организацию и планирование, выбирать наиболее перспективные направления технического прогресса.

ГЛАВА XXIV

ФАКТОРЫ И РЕЗЕРВЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

§ 1. Основные сведения о факторах роста производительности труда и их классификация

Факторы роста производительности труда. Под факторами роста производительности труда понимают все причины, определяющие изменение ее уровня. Основные факторы производительности труда определены классиками марксизма-ленинизма. К. Маркс указывал, что производительность труда «определяется разнообразными обстоятельствами, между прочим средней степенью искусства рабочего, уровнем развития науки и степенью ее технологического применения, общественной комбинацией производственного процесса, размерами и эффективностью средств производства, природными условиями» [1].

Всестороннее определение факторов производительности труда дал В. И. Ленин. В работе «Очередные задачи Советской власти» он писал, что рост производительности труда требует прежде всего создания крупной индустрии, развития производства топлива, железа, машиностроения, химической промышленности. Другим условием роста производительности труда он считал подъем общеобразовательного и культурного уровня населения, повышение дисциплины трудящихся, улучшение организации труда.

Важное значение в повышении производительности труда В. И. Ленин придавал специализации и кооперации труда, личной материальной заинтересованности, внедрению сдельной и премиальной систем заработной платы и т. п. Первостепенную роль он отводил общественным условиям, характеру производственных отношений.

---

[1] Маркс К. и Энгельс Ф. Соч., т. 23, с. 48.

Положение о влиянии производственных отношений на повышение производительности труда имеет особое значение в условиях социализма. Именно новыми производственными отношениями объясняется быстрый рост производительности труда в социалистических странах.

В. И. Ленин указывал также на неразрывную связь производительности труда с материальным положением и условиями жизни трудящихся.

Условия роста производительности труда. Среди факторов роста производительности труда можно выделить основные условия. К ним относятся:

естественные условия — богатство и характер залегания природных ископаемых, плодородие почв и т. п. Они имеют важное значение в добывающих отраслях промышленности и сельском хозяйстве;

общественные условия, определяемые общественным строем, характером господствующих производственных отношений;

материальные условия, определяемые уровнем материальной жизни трудящихся.

Условия роста производительности труда относительно более стабильны, менее динамичны, чем другие факторы. Рост производительности труда в определенные, сравнительно небольшие периоды в каждой стране происходит при неизменных или медленно изменяющихся условиях.

Основные пути повышения производительности труда. Группы родственных факторов, определяющие основные направления повышения производительности труда при данных условиях производства, называются путями повышения производительности труда. К ним относятся:

развитие и совершенствование науки и техники и расширение их применения в народном хозяйстве — научно-технический прогресс;

повышение культурно-технического уровня и квалификации работников [1];

совершенствование организации труда, производства и управления.

---

[1] Эти вопросы рассмотрены в первом разделе.

§ 2. Научно-технический прогресс

Важнейшая роль в повышении производительности труда принадлежит научно-техническому прогрессу. В современный период бурной научно-технической революции именно в нем заложены наиболее крупные и неисчерпаемые возможности роста производительности труда. Научно-техническая революция вызывает качественные изменения в орудиях и предметах труда, в энергетике, технологии производства, организации управления, что дает возможность обеспечить огромную экономию затрат живого и овеществленного труда.

Однако технический прогресс связан не только с появлением и внедрением принципиально новых технических решений, но и с постоянным совершенствованием традиционных орудий и предметов труда, со все большим расширением их применения в народном хозяйстве. В девятой пятилетке на долю технического прогресса приходится более половины намечаемого прироста производительности труда.

Главными направлениями технического прогресса в народном хозяйстве являются: механизация и автоматизация, совершенствование технологии, химизация, электрификация.

Механизация и автоматизация производства. Механизация производства означает замену ручного труда машинным. Высший этап механизации — автоматизация производства, под которой понимается применение приборов, машин и механизмов, обеспечивающих осуществление производственного процесса под контролем человека, но без его непосредственного участия.

Различают пять основных ступеней механизации и автоматизации производства: механизированно-ручное, механизированное, комплексно-механизированное, автоматизированное, комплексно-автоматизированное.

Для определения уровня механизации и автоматизации производства используют следующие показатели: уровень механизации работ ($У_{м.р}$), степень охвата рабочих механизированным трудом ($С_м$), уровень механизированного труда в общих трудовых затратах ($У_{м.т}$) и уровень механизации и автоматизации производственных процессов ($У_п$).

Уровень механизации работ ($У_{м. р}$) представляет собой отношение объема механизированных работ к общему объему выполненных работ:

$$У_{м. р} = \frac{О_м}{О} \cdot 100,$$

где $О_м$ — объем работ, выполненных механизированным способом;

$О$ — общий объем работ.

Степень охвата рабочих механизированным трудом ($С_м$) определяется отношением числа рабочих, выполняющих свои операции механизированным способом, к общему числу рабочих, т. е.

$$С_м = \frac{Р_м}{Р} \cdot 100,$$

где $Р_м$ — число рабочих, выполняющих работу механизированным способом;

$Р$ — общее число рабочих.

Если 500 рабочих, из которых 400 заняты ручным, а 100 механизированным трудом на погрузочно-разгрузочных работах, выполнили работы по погрузке и выгрузке механизированным способом в объеме 60 000 *т*, а ручным — 40 000 *т*, то уровень механизации работ в данном случае будет равен

$$У_{м. р} = \frac{60\,000}{60\,000 + 40\,000} \cdot 100 = 60\%,$$

а степень охвата рабочих механизированным трудом —

$$С_м = \frac{100}{100 + 400} \cdot 100 = 20\%.$$

Уровень механизированного труда в общих трудовых затратах ($У_{м. т}$) определяется отношением времени механизированных процессов к длительности всех операций по формуле

$$У_{м. т} = \frac{Т_м}{Т_м + Т_{м. р} + Т_р} \cdot 100,$$

где $Т_м$ — время механизированного труда в процессе;

$Т_{м. р}$ — машинно-ручное время;

$Т_р$ — ручное время.

Этот показатель вскрывает внутреннее содержание механизации и характеризует долю фактически механизи-

рованного труда в общих трудовых затратах. Он, как правило, меньше, чем степень охвата рабочих механизированным трудом, так как при работе на машинах и другом технологическом оборудовании значительный удельный вес занимают различные ручные приемы.

Показатель $У_{м.т}$ не учитывает производительность оборудования и многостаночное обслуживание, что может привести к снижению этого показателя. Поэтому применяют еще один показатель, который характеризует также относительную производительность оборудования и многостаночное (многоагрегатное) обслуживание.

Уровень механизации и автоматизации производственных процессов ($У_п$) определяется как отношение приведенных затрат времени механизированных процессов к общим приведенным затратам времени. Приведенные затраты времени определяются с помощью коэффициента производительности оборудования и многостаночного (многоагрегатного) обслуживания. Этот показатель отражает не только количественное соотношение механизированного и ручного труда, но и качественную сторону механизации, обусловленную как применением более совершенных механизмов, так и многостаночным (многоагрегатным) обслуживанием.

Расчет данного показателя более сложен, но он дает возможность наиболее полно и объективно характеризовать качественную сторону механизации и особенно необходим для оценки автоматизации производства.

За последние годы уровень механизации работ во всех отраслях народного хозяйства и промышленности значительно повысился. В угольной промышленности, например, механизация навалки угля в очистных забоях увеличилась с 48,8% в 1960 г. до 88,1% в 1971 г., а погрузки угля и породы при прохождении основных горизонтальных подготовительных выработок — с 67 до 89%. Осуществлена в основном механизация работ по доставке железной и марганцевой руды из забоев. Завершена механизация работ по валке леса и вывозке древесины. В хлопчатобумажной промышленности удельный вес автоматических ткацких станков в общем количестве установленных станков увеличился за 1961—1971 гг. с 55 до 85,7%. Число механизированных поточных и автоматизированных линий в промышленности за годы истекшей пятилетки увеличилось почти в 2 раза.

Дальнейшее развитие получило применение электронных вычислительных машин в производстве и управлении.

Однако удельный вес рабочих, работающих вручную, без применения машин и механизмов, еще велик. В промышленности, например, он составляет более $^1/_3$ всей численности рабочих и сокращается медленно, абсолютная же численность этих рабочих в связи с увеличением объема производства даже возрастает. Все еще слабо механизированы вспомогательные работы, особенно в шахтах, на лесозаготовках, в пищевой, стекольной, фарфоро-фаянсовой и ряде других отраслей промышленности.

Механизация и автоматизация производства требуют всемерного развития машиностроения. Продукция машиностроения и металлообработки должна увеличиться за текущее пятилетие примерно в 1,7 раза. Перед работниками машиностроения поставлена задача создавать качественно новое оборудование, не повторяя известные технические решения, ориентироваться на уровень машин, превышающий лучшие мировые образцы. Производительность новых машин должна быть более высокой, а стоимость единицы мощности должна непрерывно снижаться.

Главное внимание в машиностроении обращается в настоящее время не столько на создание и совершенствование отдельных машин и оборудования, сколько на создание и выпуск систем машин для комплексной механизации важнейших производств во всех отраслях.

Большое значение для повышения производительности орудий труда имеет также создание оборудования большой единичной мощности. В текущей пятилетке осваивается производство и серийный выпуск оборудования для сверхмощных доменных печей объемом 5000 *куб. м*, роторных комплексов для вскрышных работ производительностью до 12 тыс. *куб. м* в час. Уралмашзавод начал выпуск гигантских экскаваторов с ковшом емкостью 100 *куб. м* и длиной стрелы 100 *м*. Все эти агрегаты — крупнейшие в мире. Их применение имеет большое значение для повышения производительности труда. В 2 раза в текущей пятилетке возрастет производство оборудования для легкой и пищевой промышленности. Текстильная промышленность получает высокопроизводительные безверетенные прядильные машины, бесчелночные ткацкие станки, полуавтоматические и автоматические поточные линии и другое оборудование, повышающее

производительность труда в 1,5—2 раза. Таким оборудованием должна быть заменена примерно $^1/_3$ парка прядильных машин и ткацких станков. Пищевая промышленность пополняется комплексно-автоматизированными и механизированными линиями для переработки сырья, розлива, расфасовки и упаковки товаров.

Дальнейшее развитие получает приборостроение. Производство приборов и средств автоматизации увеличится в 2 раза, а выпуск электронных вычислительных машин — в 2,6 раза.

Значительное повышение уровня и ускорение темпов роста производительности труда вызывают необходимость технического совершенствования производства на всех без исключения предприятиях. Ограниченность трудовых ресурсов и наличие огромного числа предприятий требуют теперь не столько строительства новых, сколько совершенствования производства на действующих предприятиях.

При реконструкции предприятий большое внимание должно быть уделено механизации и совершенствованию организации вспомогательного производства. Именно в этом производстве имеются наиболее значительные резервы, требующие сравнительно меньших затрат для повышения производительности труда. Об этом свидетельствует как практика советских предприятий, так и опыт совершенствования производства в ряде зарубежных стран.

Наиболее «узким» и отсталым участком в области механизации производства были и остаются транспортные, погрузочно-разгрузочные и складские работы. Большая часть этих работ (примерно $^3/_4$) выполняется вручную. Производительность труда при этом в 10—15 раз ниже, чем при работе с помощью машин и механизмов.

В то же время механизация этих работ на ряде предприятий подтверждает высокую ее эффективность. Например, на Московском автомобильном заводе имени Лихачева в последние годы проведена большая работа по комплексной механизации транспортных и других вспомогательных и подсобных работ. За период восьмой пятилетки уровень механизации транспортно-складских работ возрос здесь с 55 до 90%, а производительность труда рабочих — в 1,5 раза, что обеспечило условное высвобождение 2400 человек. Затраты на высвобождение одного работника, занятого на транспортно-складских операциях

на заводе, примерно в 3 раза меньше, чем на высвобождение одного основного рабочего, и окупаются за 2—2,5 года.

В девятой пятилетке выпуск средств механизации подъемно-транспортных, погрузочно-разгрузочных и складских работ значительно возрастет.

Большие задачи, стоящие перед машиностроением, требуют расширения и технического совершенствования производства этой отрасли. Удельный вес машиностроения в общем объеме промышленного производства должен возрасти с 19,7% в 1965 г. и 22,9% в 1970 г. до 26,7% в 1975 г. Первостепенная роль в техническом совершенствовании машиностроения принадлежит станкоинструментальной промышленности. В текущей пятилетке значительно возрастет производство металлорежущих станков и кузнечно-прессовых машин. Улучшится структура выпускаемого оборудования и его качество. В 1,6 раза увеличится выпуск автоматических и полуавтоматических линий для машиностроения. Не менее чем в 3,5 раза возрастет производство станков с числовым программным управлением, повышающих производительность труда в 3—4 раза. Более быстрое развитие получит инструментальная промышленность.

Наряду с применением нового оборудования большое значение для повышения производительности труда имеет **модернизация** действующего оборудования. Под модернизацией понимается усовершенствование действующего оборудования путем улучшения конструкции его рабочих механизмов, установки дополнительных приспособлений и устройств. Она направлена главным образом на увеличение мощности и рабочих скоростей оборудования, на механизацию и автоматизацию вспомогательных элементов работы (подача, съем, контроль изделий), автоматизацию управления оборудованием и т. п. В результате модернизации производительность оборудования повышается на 20—30%, а в ряде случаев — значительно больше.

Немаловажную роль в повышении производительности труда играет так называемая **малая механизация**, под которой понимают применение различных приспособлений и устройств, сокращающих затраты труда и облегчающих его условия. Значение малой механизации определяется тем, что она направлена в большинстве случаев на механизацию и совершенствование различных вспомогатель-

ных операций и приемов. В модернизации оборудования и осуществлении малой механизации активное участие принимают рабочие.

Совершенствование технологии. Важным средством повышения производительности труда является совершенствование технологии.

В последнее время у нас создан ряд высокопроизводительных технологических процессов. Мировое признание получил разработанный в СССР процесс непрерывной разливки стали. Большую экономию затрат труда дает технология производства отливок с применением жидких самотвердеющих смесей и точного литья. Она в 3—4 раза снижает трудоемкость изготовления отливок, резко сокращает отход металла в стружку и трудоемкость механической обработки.

В черной металлургии широко применяется технология производства с повышенным давлением газа под колошником, с применением природного газа и кислорода. Однако отдельные прогрессивные технологические процессы внедряются еще медленно. Это относится, например, к кислородно-конверторному способу выплавки стали, удельный вес которого пока недостаточен. Медленно увеличивается у нас производство электростали, слабо внедряется еще и процесс непрерывной разливки стали.

В девятой пятилетке ставится задача обеспечить широкое внедрение прогрессивных, особенно непрерывных, технологических процессов, ускорить разработку и промышленное внедрение процессов химической технологии, процессов, основанных на использовании электроники, шире внедрять электротехнологические процессы. На новых предприятиях должна применяться наряду с высокопроизводительным оборудованием самая современная технология.

В машиностроении значительно повысится удельный вес обработки металлов давлением, широкое применение получит объемная штамповка. Значительно возрастет применение литья по выплавляемым моделям, литья под давлением и в вакууме.

В черной металлургии примерно в 4 раза возрастет выпуск железорудных окатышей, до 30% повысится удельный вес выплавки стали в кислородных конверторах и удельный вес производства электростали, увеличится объем непрерывной разливки стали. Все большее распространение

получат такие новые технологические процессы, как электрошлаковый переплав и литье, производство проката непосредственно из жидкой стали и алюминия.

В угольной промышленности важное значение имеет увеличение добычи угля открытым способом, удельный вес которой к концу пятилетки должен составить 30%, а также широкое внедрение узкозахватной выемки угля, значительно повышающей производительность труда при подземной добыче.

Химизация производства. Одним из основных и эффективных направлений технического прогресса является химизация производства. Продукция химии находит широкое применение в большинстве отраслей, заменяя дорогостоящее естественное сырье, помогая повышать качество изделий, увеличивать производительность труда.

Без применения целого ряда искусственных материалов, создаваемых химией, в настоящее время вообще невозможно развитие многих новых и наиболее прогрессивных производств. В связи с особой ролью химии в осуществлении технического прогресса химическая промышленность развивается более быстрыми темпами, чем промышленность в целом. Однако она еще далеко не полностью удовлетворяет потребности народного хозяйства и требует дальнейшего ускоренного развития.

На повышение производительности труда в промышленности химизация влияет в двух основных направлениях. Это, во-первых, применение пластмасс, химических волокон и других искусственных материалов, дающих большую экономию труда и дорогостоящих материалов. Так, на изготовление изделий из пластмассы затрачивается труда в 3—8 раз меньше, чем на такие же изделия из металла. Ткани из синтетических волокон, обладая в ряде случаев лучшим качеством, чем натуральные, также требуют для производства значительно меньше затрат труда. И, во-вторых, интенсификация производственных процессов путем применения кислорода, газокатализаторов и т. п. Например, применение кислородного дутья в мартеновском производстве повышает производительность труда до 20—30%.

Объем производства химической и нефтехимической промышленности должен увеличиться в девятой пятилетке в 1,7 раза, в том числе пластических масс и синтетических смол — более чем в 2 раза. Поставлена задача

улучшить качество пластических масс и изделий из них. Значительно возрастет производство химических и особенно синтетических волокон. Существенно должно быть улучшено качество химических волокон. Все это будет способствовать повышению производительности труда.

Электрификация. Большое значение для дальнейшего повышения производительности труда имеет электрификация народного хозяйства.

Механизация, автоматизация и химизация производства немыслимы без использования электрической энергии. В результате быстрого роста производства электроэнергии высокими темпами растет электровооруженность труда, что является основой непрерывного роста его производительности. Под электровооруженностью труда понимают количество киловатт-часов электроэнергии, потребляемой для производственных целей в среднем на одного рабочего. За годы Советской власти электровооруженность труда в промышленности выросла в 44 раза. В расчете на одного рабочего промышленности электровооруженность увеличивается с 15,4 тыс. *квт·ч* в 1965 г. и 19,2 тыс. *квт·ч* в 1970 г. до 25 тыс. *квт·ч* в 1975 г.

Особенностью технического прогресса при социализме является его всенародный характер, активное участие широких народных масс в совершенствовании и внедрении техники.

Большой вклад в развитие технического прогресса вносят рационализаторы и изобретатели. В 1971 г. в народное хозяйство было внедрено примерно 3,5 млн. изобретений и рационализаторских предложений. В расчете на год это дает около 3 млрд. руб. экономии. Необходимо еще шире развивать творческую инициативу трудящихся в техническом совершенствовании производства, всемерно способствовать улучшению работы по рационализации и изобретательству, повышать роль инженеров и техников как организаторов и проводников технического прогресса на производстве.

§ 3. Совершенствование организации производства, труда и управления

В современных условиях большое значение в повышении производительности труда имеет совершенствование организации производства, труда и управления. На XXIII

съезде партии Л. И. Брежнев говорил: «Особое значение в современных условиях приобретает научная организация производства и труда»[1]. На XXIV съезде партии была подчеркнута необходимость и важность дальнейшего совершенствования управления производством.

Особая актуальность вопросов управления определяется тем, что масштабы нашей экономики значительно возросли, в ней произошли качественные сдвиги, которые предъявляют новые, более высокие требования к управлению. Наряду с этим расширились и возможности улучшения управления, связанные с возросшим уровнем знаний кадров и широких масс трудящихся, быстрым развитием науки управления и электронной вычислительной техники.

Улучшение управления помогает создать хорошую деловую обстановку на производстве, способствует трудовому подъему масс, вызывает рост инициативы и творческой активности трудящихся.

Повышение производительности труда требует комплексного решения вопросов организации производства, труда и управления, которые тесно связаны между собой.

Важным фактором совершенствования организации производства и повышения производительности труда является **специализация**. Усиление специализации предприятий, цехов и участков создает благоприятные условия для применения высокопроизводительного специализированного оборудования, инструмента и приспособлений, внедрения прогрессивных технологических процессов, поточных линий и т. п. В машиностроении, например, с повышением уровня специализации на 1% выработка рабочих увеличивается примерно на 0,4%. При производстве крепежных изделий (метизов) и стандартного инструмента производительность труда на специализированных предприятиях в 5—10 раз выше, чем во вспомогательных цехах машиностроительных заводов.

Недостаточная специализация обусловливает необходимость выпуска изделий мелкими партиями, вызывает частые переналадки оборудования.

Наряду со специализацией большое значение для повышения производительности труда имеют **концентрация и комбинирование производства**. Производительность тру-

---

[1] Материалы XXIII съезда КПСС. М., Политиздат, 1966, с. 45.

да на крупных предприятиях, как правило, значительно выше, чем на мелких. Так, в крупных литейных цехах выработка на одного работающего в 3—4 раза выше, чем в мелких. Следует, однако, отметить, что высокопроизводительными могут быть и небольшие специализированные предприятия и даже участки. В последние годы на предприятиях тяжелой промышленности, например, создано много специализированных участков и цехов по производству товаров народного потребления, которые при хорошей их организации являются высокопроизводительными и высокорентабельными. Такие небольшие участки можно довольно легко перестраивать на выпуск новых, более совершенных или даже других изделий в зависимости от изменения спроса населения на те или иные изделия.

Значительное сокращение затрат труда достигается путем **комбинирования производства**, т. е. соединения различных отраслей производства на одном предприятии (комбинате), где продукты одного производства служат сырьем или полуфабрикатом для других. Комбинирование дает возможность рационально и наиболее полно использовать сырье, снизить затраты труда на производство и транспортировку, значительно ускорить производственный процесс.

Важную роль в совершенствовании организации производства и повышении производительности труда играет внедрение **поточных методов производства**.

Расчленение производственного процесса на составляющие его операции, закрепление их за определенными рабочими местами, которые располагаются по ходу технологического процесса, специализация оборудования и инструмента, ритмичный выпуск продукции — все это способствует резкому повышению производительности труда. Поточное производство требует большой четкости и согласованности в работе всех производственных звеньев, хорошего и бесперебойного обслуживания производства всем необходимым, четкого оперативного руководства.

Огромное значение в деле подъема производительности труда имеет **улучшение его организации**. В последние годы работа в этой области развернулась во всех отраслях народного хозяйства и на всех предприятиях. Вначале она осуществлялась в основном в виде разработки и внедрения планов научной организации труда (НОТ) на рабочих

местах. Затем планы стали разрабатываться в масштабе участков и цехов. Теперь мероприятия по научной организации труда планируются не только на предприятиях, но и в масштабе отрасли [1].

Данные последних лет свидетельствуют о высокой эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда. Так, на промышленных предприятиях в 1972 г. было внедрено 769 тыс. различных мероприятий. Фактические затраты на внедрение мероприятий составили 631 тыс. руб. В результате экономия в рабочей силе (число условно высвобожденных работников) составила 372 тыс. человек, а эффективность в денежном выражении в расчете на год — 891 млн. руб. За счет внедрения НОТ ежегодно предусматривается примерно $^1/_5$ прироста производительности труда в промышленности.

Большое значение для повышения производительности труда имеет **сокращение потерь рабочего времени.** Цена каждого часа, минуты рабочего времени постоянно возрастает, а потери их сокращаются очень медленно.

Организация труда улучшается прежде всего на рабочем месте. В текущей пятилетке впервые предусмотрено планом задание промышленным предприятиям по внедрению типовой организации и оснастки рабочих мест. За пятилетку они должны охватить 5,3 млн. рабочих массовых профессий. Но улучшение организации и оснастки рабочих мест надо вести на всех без исключения участках производства.

Важным средством повышения производительности труда является **улучшение его условий**, особенно на старых предприятиях. На эти цели многие предприятия в последние годы используют наряду с централизованными капиталовложениями часть средств из фонда развития производства. В девятой пятилетке поставлена задача обеспечить дальнейшее улучшение условий труда, повысить оснащенность предприятий современными средствами техники безопасности и охраны труда. Необходимо вести систематическую работу по улучшению условий труда и устранению вредных воздействий производственной среды на человека.

Повышение эффективности научной организации труда требует, чтобы по возможности обеспечивалось комплекс-

[1] Подробнее об этом см. в гл. XV.

ное совершенствование трудовых процессов по всем направлениям.

Базой научной организации труда и важным фактором повышения его производительности является научно обоснованное **нормирование труда.** XXIV съезд партии поставил задачу улучшить нормирование труда: расширить сферу нормирования и повысить качество применяемых норм. Пока в промышленности нормированием труда охвачено менее половины всех работающих. Средний процент выполнения норм в промышленности вырос с 1961 по 1972 г. со 117 до 135, в том числе в машиностроении — со 129 до 152. На многих предприятиях и стройках не проводится должной работы по пересмотру норм, что, естественно, сдерживает рост производительности труда.

В пересмотре норм и улучшении нормирования труда очень важно участие самих рабочих. С этой целью создаются общественные бюро нормирования труда (ОБНТ). Например, на Минском автомобильном заводе в 26 цеховых бюро работают около 250 человек, из них более 70% — рабочие. Всего в Белоруссии в 1972 г. было более 1000 таких бюро, в работе которых участвовало свыше 10 тыс. рабочих, мастеров, инженеров и экономистов.

Большую роль в ускорении темпов роста производительности труда призвано сыграть дальнейшее улучшение материального поощрения, усиление стимулирования роста производительности труда. В Директивах XXIV съезда партии поставлена задача «поднять роль тарифной системы, усилить заинтересованность работников в повышении производительности труда, снижении издержек производства и улучшении качества продукции...

Совершенствовать образование и распределение фондов материального поощрения. Усилить действенность системы материального поощрения работников за создание и внедрение передовой техники и быстрейшее освоение производства новой продукции» [1].

Вместе с усилением материальных стимулов необходимо повышать значение и моральных стимулов. В Директивах XXIV съезда КПСС поставлена задача «наряду с усилением материальной заинтересованности рабочих, служащих и коллективов предприятий в результатах

---

[1] Материалы XXIV съезда КПСС. М., Политиздат, 1971, с. 273.

труда всемерно укреплять роль моральных стимулов к труду»[1]. Это требует дальнейшего улучшения воспитательной работы в коллективах, правильного использования всех форм морального поощрения.

Большие задачи стоят в области совершенствования управления. За годы восьмой пятилетки была проделана значительная работа по совершенствованию механизма управления хозяйством: восстановлена система отраслевого управления промышленностью, усилено централизованное руководство народным хозяйством, осуществлялся перевод промышленности и других отраслей на новую систему планирования и экономического стимулирования производства, однако работа эта далеко еще не закончена.

Главным в руководстве народным хозяйством является планирование. XXIV съезд КПСС наметил обширную программу дальнейшего совершенствования планирования, повышения его научного уровня.

Актуальной задачей является совершенствование структуры управления экономикой, устранение его многоступенчатости, создание производственных объединений. К началу 1973 г. в стране насчитывалось свыше 900 производственных объдинений. В угольной промышленности было ликвидировано одно из четырех звеньев управления — трест — и проведено укрупнение предприятий. То же самое осуществлено в нефтяной, химической, лесной и деревообрабатывающей промышленности. На полный хозрасчет переведено Министерство приборостроения, средств автоматизации и систем управления. Большие задачи по дальнейшему совершенствованию управления промышленным производством определены в принятом в начале 1973 г. постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О некоторых мероприятиях по дальнейшему совершенствованию управления промышленностью»[2].

Широкими возможностями совершенствования управления располагают предприятия. Для сокращения численности персонала и улучшения его работы важное значение имеет концентрация на большинстве предприятий, за исключением самых крупных, всего управленческого

---

[1] Материалы XXIV съезда КПСС. М., Политиздат, 1971, с. 273—274.

[2] «Правда», 1973, 3 апреля.

персонала в подразделениях заводоуправления. Это позволяет устранить параллелизм и дублирование в управлении предприятием, ликвидировать малочисленные структурные подразделения, повысить эффективность работы аппарата. Для улучшения управления и использования кадров управления целесообразно переходить, где это возможно, на бесцеховую структуру управления.

Совершенствование всех звеньев управления дает возможность повысить производительность труда не только за счет сокращения численности аппарата, но и в результате повышения ответственности руководства за порученные участки работы.

Поистине огромна роль в повышении производительности труда социалистического соревнования и движения за коммунистическое отношение к труду. Формы соревнования многочисленны, творческая инициатива трудящихся неиссякаема.

§ 4. Резервы роста производительности труда

Резервы роста производительности труда — это неиспользованные возможности экономии затрат живого и овеществленного труда. Они связаны с применением новейших достижений науки и техники, улучшением использования рабочей силы, совершенствованием организации труда и производства, устранением имеющихся потерь и экономным использованием средств производства.

Классификация резервов. Резервы роста производительности труда имеются во всех звеньях народного хозяйства. С этой точки зрения они подразделяются на народнохозяйственные, отраслевые, межотраслевые и внутрипроизводственные.

Внутрипроизводственные резервы в свою очередь могут быть подразделены на общезаводские, цеховые и резервы рабочего места.

Народнохозяйственные резервы связаны с научно-техническим прогрессом, рациональным размещением производительных сил, преимущественным развитием отдельных, наиболее перспективных и эффективных отраслей, выравниванием уровня экономического развития отдельных районов страны, совершенствованием управления и улучшением планирования народного хозяйства,

осуществлением и развитием материальных и моральных стимулов к труду.

Отраслевые резервы обусловлены специализацией, концентрацией и комбинированием производства, совершенствованием техники и технологии в данной отрасли, массовым распространением лучших технических достижений и передового опыта и т. п.

Большое значение имеют также межотраслевые резервы, которые определяются использованием возможностей одной отрасли промышленности для повышения производительности труда в другой. Так, повышение качества продукции в сырьевых отраслях промышленности (например, в железорудной, хлопкоочистительной и т. п.) дает значительную экономию и повышение производительности труда в обрабатывающих отраслях. В машиностроении рост производительности труда может быть получен за счет увеличения количества, расширения сортамента и улучшения качества проката в металлургии, максимального приближения его к размерам и форме готовых изделий. При этом увеличение затрат живого труда в металлургии намного перекрывается его экономией в машиностроении. Кроме того, приближение форм и размеров проката к формам и размерам готовых изделий обеспечивает значительную экономию овеществленного труда.

Важным межотраслевым резервом является укрепление межотраслевых производственных связей, своевременное и точное выполнение плана по кооперированным поставкам. Нарушения в выполнении этих планов приводят к простоям оборудования и рабочей силы, штурмовщине и тем самым тормозят рост производительности труда.

Внутрипроизводственные резервы обусловлены совершенствованием и наиболее эффективным использованием техники и рабочей силы, а также сокращением потерь рабочего времени на предприятии, экономией сырья и материалов, лучшим использованием оборудования. Они имеют особое значение, так как все рассмотренные выше группы резервов в конечном счете выявляются и используются непосредственно на предприятиях.

Внутрипроизводственные резервы можно подразделить на резервы снижения трудоемкости, резервы улучшения использования рабочего времени, резервы совершенствования структуры кадров, резервы экономии пред-

метов труда (сырья, материалов, топлива) и резервы экономии средств труда (машин, оборудования и т. п.). Эта классификация вытекает из сущности самого показателя производительности труда.

Показатель производительности живого труда (выработку) можно выразить как отношение фонда полезно затраченного рабочего времени одного рабочего к фактической трудоемкости единицы изделия:

$$B = \frac{\Phi}{T_ф},$$

где B — выработка;
Φ — фонд полезно затраченного времени;
$T_ф$ — фактическая трудоемкость изделия.

При этом $\Phi = \Phi_{общ} - П$, где $\Phi_{общ}$ — весь фонд рабочего времени; $П$ — потери рабочего времени.

Пример. Если весь фонд рабочего времени одного рабочего в месяц равен 172 час., а потери составляют 20 час., то при фактической трудоемкости одного изделия, равной 2 час., выработка рабочего в месяц составит

$$B = \frac{172 - 20}{2} = 76 \text{ изделий.}$$

Таким образом, уровень производительности труда определяется с помощью двух основных величин: абсолютной величины фонда полезно затраченного времени и количества рабочего времени, затраченного на единицу продукции, т. е. фактической трудоемкости. Отсюда следует, что резервы роста производительности труда складываются, во-первых, из резервов снижения трудоемкости, т. е. возможности экономии затрат рабочего времени на производство единицы продукции, и, во-вторых, резервов улучшения использования рабочего времени, заключающихся в сокращении потерь и увеличении доли полезно затраченного рабочего времени.

Решающее значение для повышения производительности труда имеют выявление и использование резервов снижения трудоемкости.

Если на предприятии трудоемкость продукции определяется по затратам труда всех работников, т. е. учитывается полная заводская трудоемкость, то внутрипроизводственные резервы роста производительности труда обусловливаются двумя указанными видами резервов.

Однако во многих случаях трудоемкость определяется только по затратам труда основных рабочих. При этом резервы роста производительности труда, связанные с работой вспомогательных рабочих, инженерно-технических работников, служащих и других категорий работающих, не учитываются.

Резервы роста производительности труда в результате улучшения работы различных категорий работающих могут быть подсчитаны по сокращению (относительно изменения объема производства) их численности и изменению на этой основе структуры кадров, т. е. удельному весу основных рабочих и других категорий работников в общей численности промышленно-производственного персонала. Эти резервы могут быть названы резервами совершенствования структуры кадров. Самостоятельность этого вида резервов определяется тем, что они в значительной мере связаны с мероприятиями по совершенствованию управления, организации обслуживания производства и улучшению использования кадров.

Возможности экономии затрат овеществленного труда связаны прежде всего с сокращением материалоемкости производства (в результате совершенствования конструкции изделий, применения передовой технологии, использования заменителей и т. п.), что позволяет обеспечить увеличение выхода конечной продукции при данном объеме сырьевых материалов. Улучшение использования и более экономное расходование основных производственных фондов связано как с экстенсивными, так и с интенсивными факторами их использования.

По времени использования резервы подразделяются на текущие и перспективные.

Текущими называются резервы, которые могут быть использованы в пределах года и не связаны с коренными изменениями организационно-технического уровня производства.

Перспективными называются резервы, используемые в перспективном плановом периоде (пятилетнем и т. д.) и связанные со значительными капитальными вложениями и большими изменениями в организационно-техническом уровне производства.

Расчет величины резервов. Понятие резервов включает в себя определенную количественную величину. Когда мы говорим о факторах или путях повышения произво-

дительности труда, то имеем в виду основные направления, по которым осуществляется это повышение. Под резервами же подразумевается не только их структура, но и определенная количественная величина. Поэтому они должны рассматриваться применительно к конкретному периоду времени. Резервы — это не просто неиспользованные возможности, а такие, которые могут быть использованы в определенное время. Резервы снижения трудоемкости вообще, безотносительно ко времени, бесконечны, как и прогресс развития техники и совершенствования производства. Но текущие резервы снижения трудоемкости, которые могут быть использованы в предстоящем году, вполне конкретны. Определенны по величине и перспективные резервы снижения трудоемкости, например, на ближайшие пять лет.

Для количественного соизмерения резервы должны быть приведены к одному показателю. В практике учета и планирования таким показателем является экономия затрат труда в человеко-часах или в численности работающих.

Если, например, технологическая трудоемкость продукции на основе учета всех имеющихся и неиспользованных возможностей может быть снижена в предстоящем году на 204 000 человеко-часов, а фонд рабочего времени основного рабочего по плану равен 1860 человеко-часам, то экономия в рабочей силе составит 110 человек (204 000 : : 1860). Следовательно, текущие резервы снижения трудоемкости в результате экономии рабочей силы составят 110 человек.

Резервы улучшения использования рабочего времени определяются исходя из возможного сокращения его потерь. Если в среднем число часов работы одного основного рабочего в год по балансу рабочего времени равно 1860 (в том числе полезное время работы — 1700 час. и потери — 160 час.), то при сокращении потерь в среднем на одного рабочего в год на 50 час. экономия рабочей силы при плановой численности основных рабочих 1200 человек составит 34 человека [1200·50 : (1700 + 50)]. Это означает, что количественная величина резервов улучшения использования рабочего времени равна 34 работникам.

Величина резервов совершенствования структуры кадров связана с улучшением использования вспомогательных рабочих и младшего обслуживающего персонала на основе

внедрения более прогрессивных норм обслуживания, а инженерно-технических работников и служащих — на основе совершенствования структуры управления, механизации и улучшения организации управленческого труда.

Если, например, численность всех этих категорий работающих составляет 1500 и объем производства увеличивается на 10%, то при неизменной производительности труда и тех же условиях работы их численность должна увеличиться тоже на 10% и составить 1650 человек (1500·100 : 100), т. е. произойдет рост численности на 150 человек.

Однако в результате внедрения новых норм обслуживания и совершенствования управления численность этих категорий работающих увеличивается не на 150 человек, а на 78, т. е. резервы совершенствования структуры кадров составят 72 человека.

Таким образом, общая величина резервов роста производительности труда, выраженная через экономию рабочей силы, рассчитывается по формуле

$$P = P_т + P_в + P_с,$$

где P — общая величина резервов;
$P_т$ — величина резервов снижения трудоемкости;
$P_в$ — величина резервов улучшения использования рабочего времени;
$P_с$ — величина резервов совершенствования структуры кадров.

В данном примере $P = 110 + 34 + 72 = 216$ человек.

Величина резервов может быть определена и в процентах возможного повышения производительности труда.

Если плановая численность работающих равна 2860 человек, а текущие резервы по нашему расчету соответствуют экономии рабочей силы в количестве 214 человек, то их полное использование должно обеспечить рост производительности труда на 8,1% [216 : (2860 — 216)·100], т. е. текущие резервы роста производительности труда составляют 8,1%.

Рассмотренная схема определения резервов роста производительности труда дает возможность расчетным путем обосновать планы повышения производительности труда на предприятиях и обеспечить планомерное использование имеющихся резервов.

ГЛАВА XXV

ПЛАНИРОВАНИЕ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

§ 1. Значение и содержание планирования повышения производительности труда

Ускорение роста производительности труда требует совершенствования ее планирования, выявления и всемерного использования внутрипроизводственных резервов. Задания по росту производительности труда в годы восьмой пятилетки предприятиям не устанавливались. Однако, как показал опыт, механизм экономического стимулирования в новых условиях хозяйствования недостаточно стимулировал предприятия к разработке и принятию напряженных планов по повышению производительности труда. В результате этого в планах учитывались далеко не все резервы, показатели возможного ее роста на многих предприятиях значительно занижались.

В девятой пятилетке отраслям промышленности и предприятиям утверждены плановые задания по росту производительности труда. Эти задания установлены по годам пятилетки нарастающим итогом к уровню 1970 г. С 1973 г. задание по росту производительности труда в промышленности в целом, в отдельных ее отраслях и предприятиях устанавливается также и в годовых планах.

Содержание планирования роста производительности труда можно подразделить на следующие взаимосвязанные части:

определение ожидаемого выполнения плана повышения производительности труда в текущем периоде;

анализ показателей выполнения плана по производительности труда за период, предшествующий плановому, и выявление резервов роста производительности труда;

разработка мероприятий по использованию выявленных резервов;

расчет возможного повышения производительности труда в плановом периоде.

При планировании труда, как и при определении других плановых показателей, важное значение имеет расчет ожидаемого выполнения плана за текущий период.

Неправильная оценка ожидаемого выполнения плана отрицательно влияет на планирование. Если фактическое выполнение плана по производительности труда ниже ожидаемого, то плановые показатели, установленные на основе этих данных, могут оказаться завышенными и план будет трудно выполнить. Если фактическое выполнение плана выше ожидаемого, то установленный план будет легко выполним и не явится в должной мере средством, мобилизующим коллектив предприятия на использование имеющихся резервов. Поэтому ожидаемое выполнение плана необходимо определять как можно ближе к фактическому его выполнению. Это одна из первых предпосылок правильной разработки плана на предстоящий период.

При анализе роста производительности труда за истекший период и выявлении резервов устанавливают наивысший уровень производительности труда, достигнутый в цехе (на предприятии) в отдельные периоды, сопоставляют уровень выработки и трудоемкость важнейших изделий на данном предприятии и на передовых предприятиях (с учетом условий производства), намечают конкретные пути дальнейшего повышения производительности труда.

§ 2. Обоснование плановых показателей по повышению производительности труда

План технического развития предприятия и повышения эффективности производства. Базой для обоснования плановых показателей по росту производительности труда является третий раздел техпромфинплана предприятия «План повышения эффективности производства» (формы 05-П—11-П). Этот план включает все основные мероприятия, определяющие сокращение затрат труда и повышение его производительности.

Таблица 39

Сводные технико-экономические результаты внедрения мероприятий по плану технического развития и повышения эффективности производства на 1971—1975 гг.

Наименование мероприятия	Шифр	Годы пятилетки	Количество мероприятий	Планируемые капитальные затраты, тыс. руб.				Эффективность внедрения в планируемом году		
				всего	в том числе по источникам финансирования					
					фонд развития производства	кредит	другие источники	экономия от снижения себестоимости, тыс. руб.	снижение трудоемкости, тыс. нормо-часов	сокращение численности, человек
Внедрение прогрессивной технологии — всего	001	1971—1975	82	280	250	—	30	162	171	83
В том числе по годам пятилетки:	002	1971	17	46	39	—	7	27	28	13
	003	1972	14	47	41	—	6	28	30	15
	004	1973	19	64	55	—	9	33	34	16
	005	1974	13	58	50	—	8	34	38	18
	006	1975	19	65	65	—	—	40	41	20
Механизация — всего	007	1971—1975	120	450	150	300	—	180	147	94
В том числе по годам пятилетки:										

Автоматизация — всего	013	1971—1975	57	610	240	310	50	214	194	148
В том числе по годам пятилетки										
Совершенствование систем управления, планирования и огранизации производства — всего	019	1971—1975	180	160	140	—	20	105	86	117
В том числе по годам пятилетки										
Научная организация труда — всего	025	1971—1975	141	129	129	—	—	143	158	160
В том числе по годам пятилетки										
Прочие мероприятия — всего	031	1971—1975	92	201	201	—	—	185	188	92
В том числе по годам пятилетки										
Итого по всем внедренным мероприятиям	037	1971—1975	672	1830	1110	610	110	989	944	694
В том числе по годам пятилетки										

Сводная форма плана технического развития предприятия и повышения эффективности производства (05-П) приведена в табл. 39[1]. Этот план разрабатывается на основе имеющихся прогнозов технического развития и совершенствования организации труда, производства и управления на предприятиях, заданий вышестоящих организаций по внедрению новых технологических процессов, механизации и автоматизации, информации, поступающей от министерств, ведомств и научных учреждений об отечественных и зарубежных научных и технических достижениях в данной отрасли, о возможности использования отечественных и иностранных патентных материалов. При его разработке должны быть учтены также все предложения рационализаторов и изобретателей, результаты законченных научно-исследовательских работ заводских и отраслевых научных учреждений.

Раздел плана по внедрению прогрессивной технологии, механизации и автоматизации производства (форма 07-П) включает мероприятия по внедрению или расширению применения новых, более прогрессивных технологических процессов, по механизации производства, и прежде всего тяжелых и трудоемких работ, по модернизации оборудования и замене устаревшего оборудования новым, более производительным, оснащению рабочих мест приспособлениями и приборами и мероприятия по автоматизации производственных процессов.

Раздел плана совершенствование управления, планирования и организации производства (форма 08-П) включает мероприятия по совершенствованию внутризаводской структуры и функций аппарата управления, внедрению АСУП или ее отдельных элементов, повышению уровня технико-экономического и оперативно-производственного планирования, совершенствованию организации подготовки производства, улучшению форм и методов внутризаводского хозрасчета, механизации и автоматизации инженерного и управленческого труда, совершенствованию учета, отчетности и делопроизводства.

В раздел плана по научной организации труда (форма 09-П) включаются мероприятия по совершенствованию разделения и кооперирования труда, организации и об-

[1] См. Типовая методика разработки пятилетнего плана промышленного предприятия на 1971—1975 гг. Раздел III. М., 1970, с. 31—44.

служиванию рабочих мест, внедрению передовых методов и приемов труда, улучшению нормирования и оплаты труда, совершенствованию форм материального и морального стимулирования повышения производительности труда, улучшению условий труда и т. п.

Показатели технико-экономической эффективности должны находить отражение в других разделах техпромфинплана, поэтому план повышения эффективности производства должен разрабатываться раньше этих разделов с привлечением широких масс рабочих, инженерно-технических работников и служащих. Для разработки этого плана целесообразно создавать центральную комиссию под руководством главного инженера предприятия и комиссии в цехах и отделах, возглавляемые соответственно начальниками цехов или отделов.

Центральная комиссия руководит всей работой по составлению плана повышения эффективности производства: определяет наиболее важные технические, технологические и организационные задачи, которые предстоит решить на предприятии, составляет темники предложений, определяет «узкие» участки, где в первую очередь необходимо осуществить совершенствование техники и организации труда, рассматривает планы цехов и отделов.

При рассмотрении планов необходимо проверять реальность запланированных мероприятий, правильность расчета их экономической эффективности. Если намеченные планы не обеспечивают выполнения основных показателей, они должны возвращаться на доработку. Заводские и цеховые планы дополняются индивидуальными планами повышения производительности труда, улучшения качества продукции и экономии сырья и материалов на рабочих местах.

Расчет экономической эффективности запланированных мероприятий. Для обоснования техпромфинплана в целом и показателей повышения производительности труда и снижения себестоимости продукции в частности осуществляется расчет экономической эффективности каждого отдельного мероприятия по повышению эффективности производства [1].

---

[1] Эффективность рассчитывается в соответствии с Типовой методикой определения экономической эффективности капитальных вложений, утвержденной Госпланом СССР, Госстроем СССР и Президиумом АН СССР 8 сентября 1969 г., и отраслевыми методиками

Как видно из формы 05-П, эффективность мероприятий определяется в виде экономии от снижения себестоимости в денежном выражении и экономии трудовых затрат. Наряду с этим планируются капитальные затраты, которые необходимы для осуществления запланированных мероприятий, и источники их финансирования.

Эффективность определяется в виде экономии в натуральном и денежном выражении. Подсчет экономии ведется как в виде условно-годовой экономии, так и в виде экономии до конца года. Первая представляет собой экономию, которая должна быть получена от внедрения данного мероприятия в течение 12 месяцев с момента его реализации, и имеет важное значение для оценки и сравнения эффективности различных мероприятий, установления целесообразности их внедрения. Вторая определяет эффективность, которую дает мероприятие до конца календарного года. В формах техпромфинплана и при расчете роста производительности труда учитывается экономия, которая получается в планируемом году.

Мероприятия включаются в план того цеха, который обеспечивает их внедрение. Экономия от внедрения мероприятия относится к тому цеху, где оно внедрено, хотя фактически эта экономия может создаваться и в других цехах. Экономия от мероприятий, внедряемых двумя и более цехами, распределяется соответственно между данными цехами.

Для определения целесообразности внедрения организационно-технических мероприятий рассчитывается период окупаемости затрат на их проведение.

Для обоснования плана по производительности труда необходимо определить эффективность мероприятий в трудовых показателях. Большинство мероприятий по сокращению трудовых затрат связано с уменьшением трудоемкости. Расчет эффективности этих мероприятий производится в нормо-часах. Для дальнейших расчетов экономию нужно выразить в трудочасах (с учетом планового перевыполнения норм выработки) и в количестве условно

определения экономической эффективности внедрения новой техники, а по научной организации труда — в соответствии с Методикой определения экономической эффективности мероприятий НОТ, утвержденной Государственным комитетом Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы 28 июля 1970 г.

высвобождаемых рабочих. Эффективность отдельных мероприятий определяется непосредственно по сокращению численности персонала.

§ 3. Методика планирования повышения производительности труда

Обоснование планового показателя роста производительности труда на предприятиях осуществляется по факторам. При этом расчет производится путем определения экономии рабочего времени или численности работающих по всем факторам роста производительности труда в соответствии с их типовой классификацией.

Экономия затрат труда по каждому фактору определяется сопоставлением затрат труда (численности работающих) на плановый объем продукции при старых (базисных) и новых (плановых) условиях производства.

После расчета экономии устанавливается плановая численность и определяется рост производительности труда на предприятии.

Типовая классификация факторов роста производительности труда[1]. Для расчета роста производительности труда принята следующая типовая классификация факторов ее роста:

1) технический прогресс, включающий механизацию и автоматизацию производственных процессов и внедрение передовой технологии на базе нового оборудования и на действующем оборудовании; модернизацию действующего оборудования; изменение конструкций изделий, качества сырья, применение новых видов материалов и топлива; повышение качества продукции;

2) улучшение организации производства, труда и управления, в том числе: увеличение норм и зон обслуживания, изменения в специализации производства (увеличение серийности и т. п.); совершенствование управления производством (укрупнение цехов, переход на бесцеховую структуру и т. п.); сокращение потерь рабочего времени; снижение брака и отклонений от нормальных условий работы;

---

[1] См. Методические указания к составлению Государственного плана развития народного хозяйства СССР. М., «Экономика», 1969, с. 285—286.

3) влияние природных условий: условия залегания угля, нефти, торфа и другого сырья; содержание полезных ископаемых в рудах, размер среднего объема хлыста на лесосеках и т. п.; изменение продолжительности рабочего периода в сезонных отраслях;

4) изменение объема производства и относительное уменьшение численности промышленно-производственного персонала: вспомогательных рабочих, инженерно-технических работников, служащих, младшего обслуживающего персонала и охраны;

5) изменение структуры производства и прочие факторы, в том числе: изменение удельного веса полуфабрикатов и кооперированных поставок; изменение удельного веса продукции разной трудоемкости; изменение удельного веса различных методов производства, способов добычи полезных ископаемых; изменение удельного веса вновь осваиваемой продукции, ввод новых или ликвидация устаревших цехов, производств и агрегатов.

В связи с тем что экономия рабочей силы рассчитывается по вспомогательным рабочим, инженерно-техническим работникам, служащим, младшему обслуживающему персоналу и охране отдельно (четвертая группа факторов), первые три группы факторов определяют только экономию численности основных производственных рабочих.

Расчет роста производительности труда по экономии рабочей силы. При определении роста производительности труда по экономии рабочей силы вначале устанавливается численность работающих исходя из планового объема производства и выработки, достигнутой в отчетном периоде. Затем определяется, какая экономия в рабочей силе будет получена в плановом периоде.

Подсчитав экономию рабочей силы, рассчитывают плановую численность работающих и плановый рост производительности труда по формуле

$$П = \frac{a \cdot 100}{A_0 - a},$$

где $П$ — плановый рост производительности труда;

a — относительная экономия численности работающих (промышленно-производственного персонала);

A_0 — расчетная численность работающих, определяемая исходя из планового объема производства и выработки базисного периода.

Пример. В базисном периоде объем валовой продукции предприятия составил 12 млн. руб., численность работающих — 2000 человек и выработка на одного работающего — 6000 руб. В плановом периоде объем валовой продукции определен в размере 14,4 млн. руб. (рост на 20%).

При выработке базисного периода численность работающих в плановом периоде должна составить 2400 человек (14 400 000 : : 6000).

Фактически же численность работающих будет меньше, а выработка увеличится в результате действия различных факторов. Если общая экономия трудовых затрат в результате действия всех факторов составит 188 человек, то производительность труда в плановом периоде увеличится на

$$П = \frac{188 \cdot 100}{2400 - 188} = 8{,}5\%,$$

а численность работающих составит 2212 человек (2400 — 188).

Экономия в затратах труда в результате внедрения различных мероприятий может выражаться в нормо-часах или в численности рабочих. Экономия в численности рабочих при расчете эффективности мероприятий в нормо-часах определяется по следующей формуле:

$$a_1 = \frac{T_н}{Ф \cdot К},$$

где a_1 — экономия численности работников;
$T_н$ — снижение трудоемкости, нормо-часов;
$Ф$ — годовой фонд рабочего времени одного рабочего;
$К$ — коэффициент выполнения норм.

Расчет экономии рабочей силы в результате технического прогресса. Экономия рабочей силы в связи с внедрением новой техники и технологии определяется путем сопоставления численности работников, приходящейся на плановый объем продукции, при действующем оборудовании и технологии и при внедрении нового.

Экономия численности рабочих при внедрении нового оборудования и модернизации действующего (a_2) рассчитывается по формуле

$$a_2 = 1 - \left[\frac{О}{О_1\left(1 + \frac{П_1}{100} \cdot К_{кал_1}\right) + О_2\left(1 + \frac{П_2}{100} \cdot К_{кал_2}\right) + О_3}\right] \cdot A_0 К,$$

где $О$ — общее число единиц оборудования в плановом периоде;

O_1 — число единиц нового оборудования;

$П_1$ — процент превышения производительности нового оборудования по сравнению с действующим;

$К_{кал_1}$ — часть календарного года с момента применения нового оборудования и до конца года;

O_2 — число единиц модернизированного оборудования;

$П_2$ — процент превышения производительности модернизированного оборудования по сравнению с действующим;

$К_{кал_2}$ — часть календарного года с момента применения модернизированного оборудования и до конца года;

O_3 — число единиц оборудования, не подвергавшегося модернизации и замене;

A_0 — расчетная численность планово-производственного персонала;

$К$ — удельный вес рабочих, занятых на оборудовании, в общей численности промышленно-производственного персонала.

Пример. Парк оборудования в базисном периоде составляет 1100 единиц. В плановом периоде 100 единиц с начала года будут заменены новыми, которые в среднем на 30% производительнее действующего, и 400 единиц оборудования будут модернизированы в течение всего года, в результате чего их производительность возрастет на 15%. Расчетная численность работающих — 6000 человек. На оборудовании занято 40% всех работающих. Экономия рабочей силы составит

$$a_2 = 1 - \left[\frac{1100}{100\left(1+\frac{30}{100}\cdot 1\right)+400\left(1+\frac{15}{100}\cdot 0,5\right)+600}\right]\times$$
$$\times 6000\cdot 0,4 = 124 \text{ человека.}$$

Если вводится новое оборудование, механизирующее ручной труд, то экономия определяется путем прямых расчетов.

Например, если механизируется труд 80 рабочих, в результате чего их численность на прежний объем производства сокращается до 20 человек, то экономия рабочей силы составит

$$a_3 = (80-20)\cdot 1,2^{1} = 72 \text{ человека.}$$

[1] 1,2 — коэффициент увеличения производства в плановом периоде.

При расчетах экономии рабочей силы в связи с вводом нового оборудования в механических цехах может быть использована разработанная Экспериментальным научно-исследовательским институтом металлорежущих станков система коэффициентов относительной производительности станков (производительность универсальных станков старого типа принята за единицу):

замена старых универсальных станков новыми — 1,25;

замена универсальных станков автоматами и полуавтоматами — 3,0;

замена универсальных станков специальными и специализированными — 4,0;

замена универсальных станков агрегатами или станками, встроенными в автоматические линии, — 5,0;

замена универсальных станков станками с программным управлением (в индивидуальном и мелкосерийном производстве) — 1,3—1,5.

Экономия численности работающих в результате изменения конструкций изделий [1] определяется путем сравнения трудоемкости изделий до изменения конструкции и после него по формуле

$$a_4 = \frac{(T_0 - T_1) \cdot Q \cdot K_{\text{кал}}}{\Phi \cdot K},$$

где a_4 — экономия численности работников;

T_0 — трудоемкость единицы продукции в нормо-часах до внедрения мероприятия;

T_1 — трудоемкость единицы продукции в нормо-часах после внедрения мероприятия;

Q — объем производства в планируемом периоде;

$K_{\text{кал}}$ — часть календарного года с момента выпуска новых изделий;

Φ — годовой фонд рабочего времени одного рабочего;

K — коэффициент выполнения норм.

Данная формула применяется при расчете экономии численности работников и в других случаях, ведущих к снижению трудоемкости единицы продукции.

---

[1] Подробнее о влиянии изменений конструкции изделий на трудоемкость продукции и производительность труда см.: Методика планирования снижения трудоемкости продукции и разработки нормативов трудовых затрат на производство продукции. М., НИИ труда, 1969.

Экономия затрат труда при совершенствовании технологических процессов может быть рассчитана по следующей формуле:

$$a_5 = \left(1 - \frac{100}{100 + П_т \cdot К_{кал}}\right) \cdot A_1 \cdot К_{пл},$$

где a_5 — экономия численности работников при совершенствовании технологического процесса;

$П_т$ — процент роста производительности труда при новом технологическом процессе;

$К_{кал}$ — часть календарного года с момента внедрения и до конца планового периода;

A_1 — численность рабочих, занятых на данных технологических процессах;

$К_{пл}$ — плановый коэффициент увеличения объема производства.

Пример. В результате внедрения с 1 апреля планового года новой технологии литейного производства производительность труда повышается на 30%. В литейном производстве занято 300 человек. Объем производства увеличивается на 20%. Отсюда

$$a_5 = \left(1 - \frac{100}{100 + 30 \cdot \frac{9}{12}}\right) \cdot 300 \cdot 1{,}2 = 66 \text{ человек.}$$

Расчет экономии рабочей силы в результате улучшения организации производства, труда и управления. Экономия рабочей силы в связи с увеличением норм и зон обслуживания определяется прямым счетом и находит отражение в изменении норм выработки, обслуживания и нормативов численности.

Пример. В ткацком производстве в плановом периоде должно работать 3200 станков. Норма обслуживания с середины года увеличивается с 8 до 10 станков. При этом потребность в ткачах уменьшится на 40 человек $\left[\left(\frac{3200}{8} - \frac{3200}{10}\right) \cdot \frac{6}{12}\right]$.

Экономия численности работников в результате увеличения серийности производства и укрупнения партий подсчитывается с учетом изменившихся в связи с этим норм выработки.

Экономия численности работников за счет сокращения потерь рабочего времени определяется по формуле

$$a_6 = \frac{A_1 \cdot C}{100} \cdot \frac{B_0 - B}{100 - B},$$

где a_6 — экономия численности работников в результате сокращения потерь рабочего времени;

A_1 — расчетная численность промышленно-производственного персонала с учетом ее сокращения в результате действия технических и организационных факторов [1];

C — удельный вес основных рабочих в численности промышленно-производственного персонала, %;

B_0 — потери рабочего времени в базисном периоде, %;

B — потери рабочего времени в плановом периоде, %.

Пример. Планируется сократить потери рабочего времени с 10 до 6%. Удельный вес основных рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала равен 50%, расчетная численность промышленно-производственного персонала с учетом ее сокращения — 2300 человек. Отсюда

$$a_6 = \frac{2300 \cdot 50}{100} \cdot \left(\frac{10-6}{100-6}\right) = 49 \text{ человек.}$$

Экономия рабочей силы в результате сокращения брака и отклонений от нормальных условий работы рассчитывается так же, как и при сокращении потерь рабочего времени.

Наряду с сокращением потерь рабочего времени необходимо также учитывать изменение календарного времени, длительности отпусков, а также совпадение общих выходных дней с праздничными днями. Например, только по последней причине в 1972 г. число рабочих дней было на 5 меньше, чем в 1971 г.

Расчет экономии рабочей силы в результате влияния природных условий. Эта экономия определяется с учетом изменения трудоемкости продукции. В угольной промышленности, например, большое влияние на рост производительности труда оказывает глубина залегания и мощность пласта. Расчет производится по следующей формуле:

$$a_7 = \frac{P_{пл} \cdot (T_0 - T_1)}{\Phi} \cdot K_{кал},$$

где a_7 — экономия численности работников в результате влияния природных условий;

$P_{пл}$ — плановый объем производства;

---

[1] Расчет ведется ступенчатым методом, т. е. расчетная численность работающих при определении экономии по данной группе факторов берется с учетом ее снижения в результате действия организационно-технических факторов.

T_0 — трудоемкость единицы продукции при прежних природных условиях;

T_1 — трудоемкость единицы продукции при изменившихся природных условиях;

$K_{кал}$ — часть календарного года с момента изменения природных условий и до конца года;

Φ — плановый фонд рабочего времени одного рабочего.

Пример. На шахте предполагается перейти с 1 июля с пласта мощностью 0,9 *м* на пласт мощностью 1,1 *м*. План добычи — 1200 тыс. *т*. Затраты труда подземных рабочих на добычу 1 тыс. *т* угля при прежних условиях — 800 человеко-смен и при новых — 750 человеко-смен. Число выходов подземных рабочих составляет 280 в год. Отсюда

$$a_7 = \frac{1200 \cdot (800 - 750)}{280} \cdot \frac{6}{12} = 107 \text{ человек.}$$

Аналогичное положение наблюдается в лесозаготовительной промышленности, где трудоемкость валки, трелевки и погрузки леса зависит от среднего объема хлыста на лесосеке.

Расчет экономии рабочей силы в результате увеличения объема производства (относительного уменьшения численности постоянного состава промышленно-производственного персонала). В связи с ростом объема производства численность некоторых категорий промышленно-производственного персонала (вспомогательных рабочих, служащих и т. п.) увеличивается в меньшей степени, чем объем производства. При этом экономия рабочей силы подсчитывается по следующей формуле:

$$a_8 = \frac{A_п \cdot K_п}{100} - \frac{A_п \cdot K_р}{100},$$

где a_8 — экономия численности работающих в результате увеличения объема производства;

$A_п$ — численность данной категории персонала в базисном периоде;

$K_п$ — плановый процент роста объема производства;

$K_р$ — расчетный процент увеличения данной категории персонала в плановом периоде.

Пример. Численность инженерно-технических работников в базисном периоде составляла 300 человек. По расчету в плановом периоде при росте объема производства на 15% она увеличится до 321 человека, т. е. на 7%. Тогда

$$a_8 = \frac{300 \cdot 15}{100} - \frac{300 \cdot 7}{100} = 24 \text{ человека.}$$

Расчет экономии рабочей силы в результате структурных изменений в производстве. При увеличении удельного веса кооперированных поставок экономия определяется по формуле

$$a_9 = A_0 \left(1 - \frac{100 - У_{пл}}{100 - У_{баз}}\right),$$

a_9 — экономия численности работающих в связи с увеличением удельного веса кооперированных поставок;

A_0 — расчетная численность планово-производственного персонала;

$У_{пл}$ — удельный вес кооперированных поставок в плановом периоде;

$У_{баз}$ — удельный вес кооперированных поставок в базисном периоде.

Пример. Расчетная численность планово-производственного персонала 1200 человек. Удельный вес кооперированных поставок увеличивается с 15 до 20%. Экономия рабочей силы при этом составит

$$a_9 = 1200 \cdot \left(1 - \frac{100 - 20}{100 - 15}\right) = 1200 \cdot 0{,}059 = 71 \text{ человек.}$$

При изменении удельного веса разных видов продукции различной трудоемкости в общем ее выпуске экономия определяется сравнением средней трудоемкости продукции планового и базисного периодов в одних и тех же нормах.

Пример. В базисном периоде на 1000 руб. продукции затрачивалось в среднем 100 нормо-часов, а в плановом по тем же нормам должно затрачиваться 98 нормо-часов.

Если производственная программа равна 18 500 тыс. руб., то экономия 2 нормо-часов на каждой 1000 руб. продукции даст экономию, равную 37 000 нормо-часов (2·18 500). Если фонд рабочего времени составит 1860 час., а планируемый процент выполнения норм равен 110%, то экономия рабочей силы будет

$$a_{10} = \frac{37\,000}{1860 \cdot 1{,}1} = 18 \text{ человек.}$$

При расчете роста производительности труда на плановый период следует учитывать дополнительную экономию затрат труда, которая будет получена от мероприятий, осуществленных в предшествовавшем периоде, но не давших в нем полного эффекта. Расчет производится по форме, приведенной в табл. 40.

Таблица 40

Мероприятия	Условно-годовая экономия (уменьшение потребности в работниках), человек	Экономия в предшествовавшем году		Уменьшение численности работников в плановом году (гр. 2 — гр. 4), человек
		время действия мероприятия, месяцев	уменьшение численности работников $\left(\frac{\text{гр. } 2 \cdot \text{гр. } 3}{12}\right)$, человек	
1	2	3	4	5
Внедрение нового инструмента	120	9	90	30

Прирост производительности труда за счет каждого фактора подсчитывается по формуле

$$П_1 = \frac{a_1 \cdot 100}{A_0 - a_1},$$

где $П_1$ — прирост производительности труда за счет данного фактора;

a_1 — экономия численности работников за счет данного фактора;

A_0 — расчетная численность планово-производственного персонала.

Сводный расчет повышения производительности труда. В табл. 41 в качестве примера приведен сводный расчет повышения производительности труда по факторам [1].

Планирование роста производительности труда по снижению трудоемкости выпускаемой продукции. На предприятиях, где ведется учет и планирование трудоемкости, плановый рост выработки можно рассчитать исходя из снижения трудоемкости выпускаемой продукции и улучшения использования рабочего времени. При этом вначале рассчитывается рост часовой выработки на основе снижения трудоемкости выпускаемой продукции. Он определяется отношением трудоемкости планового объема работ, рассчитанной по фактическим затратам труда, к трудоемкости с учетом ее снижения в результате осу-

[1] Расчетная численность персонала — 5000 человек.

Таблица 41

Факторы роста производительности труда	Возможное уменьшение численности промышленно-производственного персонала на плановую производственную программу, человек	Рост производительности труда, %
I. Повышение технического уровня производства	120	2,5
В том числе:		
механизация и автоматизация производства, внедрение новых технологических процессов (на базе нового оборудования)	84	1,7
модернизация действующего оборудования	17	0,4
совершенствование технологических процессов на действующем оборудовании	10	0,2
изменение конструкций изделий и качества сырья, применение новых видов материалов и топлива	9	0,2
II. Улучшение организации производства и труда	86	1,8
В том числе:		
увеличение норм и зон обслуживания	11	0,2
совершенствование управления производством	6	0,1
сокращение потерь рабочего времени	57	1,2
снижение брака и отклонений от нормальных условий работы	14	0,3
изменение продолжительности рабочего периода (для сезонных отраслей)	—	—
III. Влияние природных условий	—	—
IV. Рост объема производства (относительное уменьшение численности постоянного состава промышленно-производственного персонала)	71	1,5

Факторы роста производительности труда	Возможное уменьшение численности промышленно-производственного персонала на плановую производственную программу, человек	Рост производительности труда, %
V. Структурные изменения в производстве и прочие факторы	63	1,3
В том числе:		
изменение удельного веса кооперированных поставок	86	1,8
изменение удельного веса различных видов продукции и различных методов производства	—23	—0,5
Итого . . .	340	7,3

ществления мероприятий по повышению эффективности производства по формуле

$$П_{час} = \frac{T_0}{T_1} \cdot 100 - 100,$$

где $П_{час}$ — рост часовой выработки, %;

T_0 — трудоемкость планового объема работ, рассчитанная по фактическим затратам труда;

T_1 — трудоемкость производства с учетом запланированного снижения затрат труда.

Затем определяется изменение выработки в результате улучшения использования рабочего времени. Если на предприятии рассчитывается полная заводская трудоемкость (по затратам труда всех работников промышленно-производственного персонала), то общий рост выработки определяется умножением индексов ее роста в результате снижения трудоемкости и улучшения использования рабочего времени. Если же на предприятии учитывается только технологическая трудоемкость (по затратам труда основных рабочих) или производственная трудоемкость (по затратам труда всех рабочих), то общий рост выработки рассчитывается с учетом изменения удельного веса основных рабочих (для второго случая — всех рабочих) в общей численности работников в плановом

периоде по сравнению с отчетным путем умножения индексов по формуле

$$П = I_1 \cdot I_2 \cdot \frac{C}{C_0} \cdot 100 - 100,$$

где $П$ — процент роста выработки на одного работающего;

I_1 — индекс роста часовой выработки в результате снижения трудоемкости;

I_2 — индекс роста выработки в результате улучшения использования рабочего времени;

C — удельный вес основных рабочих (или всех рабочих) в общей численности работников в плановом периоде;

C_0 — удельный вес основных рабочих (или всех рабочих) в общей численности работников в отчетном периоде.

§ 4. Пути совершенствования планирования производительности труда

Действующая методика планирования повышения производительности труда имеет существенные недостатки и требует улучшения.

Расчет роста производительности труда по факторам в лучшем случае показывает, что данный рост является реальным и обеспечивается действием и использованием тех или иных факторов. Но это еще не означает, что данный вариант является оптимальным и обеспечивает необходимый рост производительности труда при минимальных затратах. Действующая методика определяет, по существу, лишь технику счета установленных заранее мероприятий, но не влияет на их формирование. Приведение в действие различных факторов требует определенных затрат. Эти затраты при разном сочетании действующих факторов, обеспечивающих один и тот же рост производительности труда, различны.

Существующая методика имеет целый ряд и других недостатков. Расчетная численность работающих по этой методике определяется исходя из фактической численности, которая затем корректируется на плановый коэффициент увеличения объема производства. Но фактическая

численность работников на предприятиях в настоящее время во многих случаях завышена. Она складывалась в условиях значительных потерь рабочего времени и крупных недостатков в организации труда и производства. Определяемая на ее основе расчетная численность работающих не уменьшает существующую неточность, а, наоборот, увеличивает ее пропорционально росту объема производства. Поэтому если даже экономия в затратах труда и рабочей силы будет рассчитана достаточно точно и полно (что тоже достигается далеко не всегда), то плановая численность работающих будет завышенной, а возможный рост производительности труда — заниженным.

Методика недостаточно полно учитывает возможности роста производительности труда за счет совершенствования его организации и недостаточно корреспондируется с мероприятиями, предусмотренными формами плана технического развития предприятия и повышения эффективности производства. Кроме того, она исходит из экономии затрат труда, главным образом в основном производстве. Во всех остальных звеньях предприятия эта экономия определяется укрупненно, как относительное уменьшение численности постоянного состава промышленно-производственного персонала.

В связи с этим требуются большие усилия ученых и практиков для совершенствования планирования производительности труда. Действующую методику планирования по факторам можно и нужно усовершенствовать. Для этого надо преодолеть имеющиеся в ней недостатки и сделать ее средством установления оптимального (из нескольких вариантов) плана, который обеспечивал бы необходимый рост производительности труда и, следовательно, объема производства при минимальных затратах. Разработка может вестись и в направлении совершенствования практики планирования роста производительности труда на основе расчета эффективности мероприятий по снижению трудоемкости и улучшению использования рабочего времени.

Наряду с совершенствованием уже действующих методов планирования производительности труда необходимо, по-видимому, вести разработку и принципиально новых методов решения этой важной задачи с учетом использования современных экономико-математических методов и средств вычислительной техники.

ГЛАВА XXVI

АНАЛИЗ ВЫПОЛНЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РЕЗЕРВОВ ЕЕ РОСТА

Основная цель анализа выполнения показателей производительности труда состоит не только в том, чтобы установить, как они выполнены, но и главным образом в том, чтобы выяснить причины их перевыполнения или невыполнения и на этой основе разработать конкретные организационные и технические мероприятия, направленные как на использование положительного опыта, так и на устранение недостатков. Иначе говоря, при анализе выполнения показателей производительности труда необходимо выявить имеющиеся на предприятии (в цехе, на участке) резервы роста производительности труда и наметить действенные меры по их использованию.

§ 1. Анализ уровня и динамики производительности труда и ее влияния на объем выпускаемой продукции

Изучение уровня и динамики производительности труда. Анализируя план по производительности труда, можно пользоваться основными положениями методики измерения производительности труда, изложенными в главе XXIII. Исходным материалом для такого анализа служат данные, характеризующие определенные стороны производственно-хозяйственной деятельности промышленного предприятия. В качестве примера приведем табл. 42 [1].

[1] При анализе указанных данных следует иметь в виду, что на этом предприятии изменения удельного веса кооперированных поставок со стороны и нарушений плановой номенклатуры выпускаемой продукции не было.

Таблица 42

Показатели	1970 г. (отчет)	1971 г. план	1971 г. отчет	План 1971 г. к отчету 1970 г. (гр. 3 : гр. 2)	Отчет 1971 г. к отчету 1970 г. (гр. 4 : гр. 2)	Отчет 1971 г. к плану 1971 г. (гр. 4 : гр. 3)
1	2	3	4	5	6	7
1. Объем валовой продукции, тыс. руб.	5993	6500	6564	1,085	1,095	1,01
2. Среднесписочная численность работающих, человек	1539	1560	1617	1,014	1,051	1,037
3. Средняя выработка на одного работающего, руб. (строка 1 : строку 2)	3894	4167	4059	1,07	1,042	0,974

Из табл. 42 видно, что в 1971 г. по сравнению с 1970 г. планировалось повышение абсолютного уровня производительности труда (выработки) в расчете на одного работающего [1] с 3894 до 4167 руб., т. е. на 7%, а фактически он был повышен только до 4059 руб., т. е. всего лишь на 4,2%. Это означает, что запланированные к использованию резервы роста производительности труда на данном предприятии в 1971 г. в целом были использованы примерно на 60% (4,2 : 7,0 · 100), в результате чего план повышения производительности труда был выполнен только на 97,4%, т. е. был не выполнен на 2,6% (100 — 97,4) [2]. Для выяснения причин невыполнения годового плана повышения производительности труда требуется детализированный анализ [3].

Изучение влияния роста производительности труда на увеличение производства продукции. Непосредственное влияние на увеличение объема выпускаемой продукции оказывают два основных фактора: рост производи-

[1] Так как этот показатель отражает влияние на уровень производительности труда всей численности работающих на предприятии.

[2] Анализ выполнения показателей производительности труда и использования резервов ее роста, разумеется, следует проводить не только по результатам работы предприятия в целом, но и по отдельным подразделениям (цехам, участкам) и за более короткие периоды времени (квартал, месяц).

[3] См. § 2—5 настоящей главы.

тельности труда и увеличение численности работающих. Поэтому при изучении степени влияния производительности труда на увеличение производства продукции учитывают влияние каждого из этих факторов. Методика подобного анализа приводится ниже.

Используя данные табл. 42, можно сделать следующие дополнительные расчеты.

1. По плану в 1971 г. общий прирост продукции намечался в объеме 507 тыс. руб. (6 500 000 — 5 993 000), т. е. на 8,5% [1].

Планировалось увеличение объема продукции с учетом влияния отдельных факторов:

а) благодаря росту производительности труда — на 426 тыс. руб. [(4167 — 3894) · 1560], т. е. на 7,1% (426 000 : 5 993 000·100);

б) за счет роста численности работающих — на 81 тыс. руб. [3894 · (1560 — 1539)], т. е. на 1,4% (81 000 : 5 993 000·100).

Удельный вес прироста продукции в результате повышения производительности труда должен составить 84% (426 000 : 507 000·100) [2], а удельный вес прироста продукции в результате увеличения численности работающих — 16% (81 000 : 507 000 · 100) [3].

2. Фактически в 1971 г. общее увеличение объема продукции составило 571 тыс. руб. (6 564 000 — 5 993 000), т. е. 9,5% (см. гр. 6 по строке 1 — индекс 1,095; или 571 000 : 5 993 000 · 100 = 9,5%), а влияние отдельных факторов оказалось следующим:

а) за счет роста производительности труда объем продукции увеличился на 267 тыс. руб. [(4059 — 3894)·1617];

б) за счет роста численности работающих — на 304 тыс. руб. [3894 · (1617 — 1539)].

Удельный вес прироста продукции благодаря повышению производительности труда равен 47% (267 000 : : 571 000 · 100), а удельный вес прироста продукции благодаря увеличению численности работающих — 53% (304 000 : 571 000 · 100).

Из произведенных расчетов вытекают определенные выводы.

---

[1] См. гр. 5 по строке 1 — индекс 1,085; или 507 000 : 5 993 000× ×100 = 8,5; то же 1,070·1,014 = 1,085.

[2] Или 7,1 : 8,5·100 = 84%.

[3] Или 1,4 : 8,5·100 = 16%.

На первый взгляд может показаться, что положение с выполнением плана по выпуску валовой продукции на данном предприятии вполне благополучное, так как задание выполнено на 101% (см. гр. 7 по строке 1 — индекс 1,01). Однако такое заключение будет преждевременным, если предварительно не выяснен вопрос, за счет каких факторов достигнуто это выполнение.

Планом предусматривалось обеспечить 84% всего прироста продукции благодаря повышению производительности труда, фактически же только 47% общего прироста произошло за счет этого фактора (267 тыс. руб. вместо 426 тыс. руб. по плану).

Стремясь выполнить план, коллектив предприятия пошел не по пути использования имеющихся внутрипроизводственных резервов роста производительности труда, а по пути необоснованного увеличения численности работающих, превысив плановое задание по этому показателю на 3,7% (см. гр. 7 по строке 2) и обеспечив более половины (53% вместо 16% по плану) общего прироста продукции за счет этого фактора (304 тыс. руб. вместо 81 тыс. руб. по плану).

Неполное использование запланированных резервов роста производительности труда и увеличение производства продукции преимущественно в результате необоснованного превышения плановой численности работающих является серьезным недостатком в практике работы данного предприятия, который неизбежно приводит к перерасходу фонда заработной платы и превышению плановой себестоимости продукции (см. гл. XXII, § 6).

Выявление и устранение конкретных причин неиспользования всех резервов роста производительности труда, выявление факторов, отрицательно сказавшихся на показателях производительности труда, и составляют важнейшую задачу дальнейшего анализа.

§ 2. Примерная методика выявления влияния изменений ассортимента выпускаемой продукции и объема кооперированных поставок на показатели производительности труда

Повышение удельного веса менее трудоемкой продукции и объема кооперированных поставок со стороны неизбежно приводит к завышению показателей производи-

тельности труда, исчисленных в денежном выражении. Поэтому такие изменения обязательно следует учитывать при проведении анализа выполнения плана по производительности труда.

В подобных случаях показатели изменения производительности труда корректируются по коэффициенту фактических трудовых затрат (по сравнению с плановыми нормами затрат труда) на единицу произведенной продукции ($K_{тр}$) [1]. Для этих целей можно пользоваться формулой

$$I_{п.т.к} = I_{п.т.с} \cdot K_{тр},$$

где $I_{п.т.к}$ — индекс роста производительности труда, учитывающий ассортиментные сдвиги выпускаемой продукции и изменение объема кооперированных поставок со стороны;

$I_{п.т.с}$ — индекс роста производительности труда, исчисленный по стоимостным показателям;

$K_{тр}$ — коэффициент фактических трудовых затрат на единицу произведенной продукции.

Пример. Используя данные табл. 11 (см. стр. 96) и исчисленный по ним примерный коэффициент фактических трудовых затрат на единицу продукции (см. стр. 97), можно утверждать, что действительный рост производительности труда, достигнутый усилиями коллектива данного предприятия, составит не 4% (см. табл. 11, гр. 5, строка 4), а только около 0,9%:

$$I_{п.т.к} = 1{,}04 \cdot 0{,}97 = 1{,}0088.$$

§ 3. Анализ использования резервов роста производительности труда за счет снижения трудоемкости продукции

Снижение трудоемкости продукции, т. е. сокращение затрат рабочего времени на производство единицы продукции, является важнейшим и неисчерпаемым резервом повышения производительности труда. В связи с этим при анализе использования внутрипроизводственных резервов прежде всего изучается использование резервов роста производительности труда за счет снижения трудоемкости продукции.

---

[1] Методику определения $K_{тр}$ см. в главе V, § 2 (стр. 95—97).

Сокращение затрат труда на единицу продукции непосредственно влияет на повышение часовой производительности труда рабочих. Поэтому об использовании резервов роста производительности труда за счет снижения трудоемкости продукции можно судить не только непосредственно по затратам рабочего времени на единицу продукции, но и по показателям часовой производительности труда.

Используя данные о выпуске предприятием продукции (см. табл. 42) и о затратах рабочего времени на ее производство, можно произвести некоторые расчеты, позволяющие сделать общее заключение о степени использования указанных выше резервов (табл. 43).

Расчетные данные табл. 43 позволяют сделать следующие выводы об использовании на указанном предприятии резервов роста производительности труда за счет снижения трудоемкости продукции.

1. На 1971 г. в среднем по всем рабочим затраты труда на каждую 1000 руб. выпускаемой продукции планировалось снизить на 16,9 человеко-часа (403,456 — 386,568), т. е. на 4,2% (см. гр. 6 по строке 3), и за счет этого обеспечить рост часовой производительности труда (выработки) рабочих на 4,4% (см. гр. 6 по строке 4). Фактически же затраты труда были снижены на 12,5 человеко-часа (403,456 — 390,941), т. е. на 3,1% (см. гр. 7 по строке 3), в результате чего фактический рост часовой производительности труда рабочих составил не 4,4%, а только 3,2% (см. гр. 7 по строке 4). Таким образом, плановая трудоемкость продукции фактически оказалась превышенной на 1,1% (см. гр. 8 по строке 3), а плановое задание по часовой производительности труда рабочих было не выполнено на 1,1% (см. гр. 8 по строке 4). Все это свидетельствует о том, что имеющиеся на предприятии и запланированные резервы роста производительности труда рабочих за счет снижения трудоемкости производства в целом за 1971 г. были использованы на 73% (12,5 : 16,9 = 0,73; или 3,2% : 4,4% = 0,73).

Однако указанные средние показатели, охватывающие затраты труда всех рабочих, не раскрывают фактического положения со снижением трудоемкости основных и вспомогательных работ.

2. Более детальный анализ показывает, что на данном предприятии планировалось в 1971 г. снизить затраты труда основных производственных рабочих на каждую

1000 руб. выпускаемой продукции на 3,3 человеко-часа (204,068 — 200,758), т. е. на 1,6% (см. гр. 6 по строке 6), и обеспечить этим повышение часовой производительности труда на 1,7% (см. гр. 6 по строке 7). Фактически же затраты труда основных рабочих были снижены на 9,3 человеко-часа (204,068 — 194,759), т. е. на 4,6% (см. гр. 7 по строке 6), что и обеспечило повышение их часовой производительности труда не на 1,7%, а значительно больше — на 4,8% (см. гр. 7 по строке 7). В результате этого по затратам труда основных рабочих было достигнуто сверхплановое снижение трудоемкости продукции примерно в размере 3% (см. гр. 8 по строке 6) и перевыполнение планового задания по повышению часовой производительности труда примерно на 3,1% (см. гр. 8 по строке 7). Это свидетельствует о том, что в 1971 г. на данном предприятии не только были приведены в действие запланированные резервы роста часовой производительности труда основных рабочих, но и была проведена серьезная работа по выявлению и использованию дополнительных резервов снижения трудоемкости основного производства.

3. Что касается вспомогательных рабочих, то по плану на 1971 г. было намечено снизить затраты их труда на 1000 руб. продукции на 13,6 человеко-часа (199,388 — — 185,811), т. е. на 6,8% (см. гр. 6 по строке 9), и обеспечить на этой основе повышение часовой производительности труда примерно на 7,3% (см. гр. 6 по строке 10). Фактически же в 1971 г. затраты труда вспомогательных рабочих были снижены только на 3,2 человеко-часа (199,388 — 196,183), т. е. вместо 6,8% всего лишь на 1,6% (см. гр. 7 по строке 9). Соответственно и рост часовой производительности труда вспомогательных рабочих составил всего лишь 1,6% (см. гр. 7 по строке 10) вместо 7,3%, предусмотренных планом. В результате этого по затратам труда вспомогательных рабочих было допущено превышение плановой трудоемкости продукции на 5,6% (см. гр. 8 по строке 9) и невыполнение планового задания по росту часовой производительности труда вспомогательных рабочих на 5,3% (см. гр. 8 по строке 10).

Все это свидетельствует о том, что в 1971 г. на предприятиях крайне неудовлетворительно проводились намеченные мероприятия по снижению трудоемкости вспомогательных работ и предусмотренные планом резервы роста

Таблица 43

Показатели	Единица измерения	1970 г. (отчет)	1971 г.		План 1971 г. к отчету 1970 г. (гр. 4 : гр. 3)	Отчет 1971 г.	
			план	отчет		к отчету 1970 г. (гр. 5 : гр. 3)	к плану 1971 г. (гр. 5 : гр. 4)
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Объем валовой продукции	тыс. руб.	5993	6500	6564	1,085	1,095	1,01
По всем рабочим							
2. Отработанное время . . .	тыс. человеко-часов	2417,91	2512,695	2566,137	1,039	1,061	1,021
3. Затраты труда на 1 тыс. руб. продукции (строка 2 : строку 1)	человеко-часов	403,456	386,568	390,941	0,958	0,969	1,011
4. Часовая выработка (строка 1 : строку 2)	руб.	2,479	2,587	2,558	1,044 [1]	1,032	1,989
По основным рабочим							
5. Отработанное время . . .	тыс. человеко-часов	1222,98	1304,925	1278,396	1,067	1,045	0,98

6. Затраты труда на 1 тыс. руб. продукции (строка 5 : строку 1)	человеко-часов	204,068	200,758	194,759	0,984	0,954	0,97
7. Часовая выработка (строка 1 : строку 5) . .	руб.	4,9	4,981	5,139	1,017	1,048	1,031
По вспомогательным рабочим							
8. Отработанное время . .	тыс. человеко-часов	1194,93	1207,77	1287,741	1,012	1,078	1,066
9. Затраты труда на 1 тыс. руб. продукции (строка 8 : строку 1)	человеко-часов	199,388	185,811	196,183	0,932	0,984	1,056
10. Часовая выработка (строка 1 : строку 8) . .	руб.	5,015	5,382	5,097	1,073	1,016	0,947

[1] Так как повышение производительности труда — величина, обратная снижению трудоемкости продукции, то такой же результат дает следующий расчет: 1 : 0,958 = 1,044 (и так по каждой из строк 4, 7, 10 в графах, 6, 7, 8).

производительности труда за счет этого фактора были использованы всего лишь примерно на 20% (3,2 : 13,6). В результате сложившегося положения все достижения коллектива предприятия по сверхплановому снижению трудоемкости основного производства и перевыполнению планового задания по повышению часовой производительности труда основных рабочих в конечном счете были сведены на нет неудовлетворительной работой по снижению трудоемкости вспомогательных работ, что и привело к невыполнению планового задания по повышению часовой производительности труда в целом по предприятию на 1,1% (см. гр. 8 по строке 4).

4. Если бы в 1971 г. фактические затраты труда вспомогательных рабочих на единицу продукции были в пределах плана, то фактическое снижение затрат труда всеми рабочими на 1000 руб. выпускаемой продукции составило бы не 3,1% (см. гр. 7 по строке 3), а примерно 5,7% [1] и рост часовой производительности их труда был бы равен не 3,2% (см. гр. 7 по строке 4), а примерно 6% [2], т. е. сверхплановое снижение трудоемкости продукции составило бы около 1,6% [(194,759 + 185,811) : 386,568 = 0,984] и плановое задание по повышению часовой производительности труда всех рабочих было бы перевыполнено примерно на 1,5% (1,06 : 1,044 = 1,015). Таким образом, уровень часовой производительности труда рабочих был бы примерно на 2,7% (1,06 : 1,032 = 1,027) выше фактически достигнутого в 1971 г. Все это показывает, какими значительными неиспользованными резервами повышения производительности труда рабочих за счет снижения трудоемкости вспомогательных работ располагает коллектив данного предприятия.

5. Перевыполнение плановых заданий по снижению трудовых затрат и повышению часовой производительности труда основных производственных рабочих достигнуто на основе осуществления запланированных организационно-технических мероприятий, а также в связи с разработкой и внедрением дополнительных или более эффективных мероприятий, более широким использованием опыта новаторов производства, улучшением условий труда и т. п. Поэтому в целях обобщения и использования

---

[1] $(1\,278{,}396 + 185{,}811 \cdot 6564) : (403{,}456 \cdot 6564) = 0{,}943$.

[2] $(5{,}7 \cdot 100) : (100 - 5{,}7) = 6\%$; или $1 : 0{,}943 = 1{,}06$.

передового опыта работы коллектива основных рабочих по снижению трудоемкости продукции следует детально проанализировать, за счет каких конкретных мероприятий они перевыполнили плановые задания, как выполнялся план по каждому цеху и производственному участку. Одновременно с этим необходимо вскрыть возможности дальнейшего снижения трудоемкости основных работ (например, за счет ликвидации брака, устранения дополнительных работ в связи с отступлением от технологии и др.).

Кроме того, следует детально проанализировать выполнение всех тех мероприятий, которые были направлены на сокращение численности вспомогательных рабочих (механизация и автоматизация вспомогательных работ, совмещение профессий и т. п.) как в целом по предприятию, так и по отдельным его цехам и производственным участкам.

Только на основе глубокого анализа можно в дальнейшем разработать конкретные мероприятия, обеспечивающие более полное использование резервов роста производительности труда за счет снижения трудоемкости продукции.

§ 4. Анализ использования резервов роста производительности труда за счет улучшения использования рабочего времени

Полное использование рабочего времени — необходимое условие достижения высокой производительности труда. Недостатки в организации труда и производства порождают на промышленных предприятиях значительные потери рабочего времени. В связи с этим постоянное улучшение использования рабочего времени составляет одну из важнейших задач предприятий и является значительным резервом дальнейшего повышения производительности труда.

При анализе использования резервов роста производительности труда за счет улучшения использования рабочего времени необходимо ясно представлять взаимосвязь между показателями часовой, дневной и годовой (квартальной, месячной) производительности труда (выработки) рабочих (см. стр. 367—368).

На основе данных о выпуске предприятием продукции (см. табл. 42) и использовании рабочего времени можно произвести необходимые расчеты (табл. 44).

Таблица 44

Показатели	Единица измерения	1970 г. (отчет)	1971 г.		План 1971 г. к отчету 1970 г. (гр. 4 : гр. 3)	Отчет 1971 г.	
			план	отчет		к отчету 1970 г. (гр. 5 : гр. 3)	к плану 1971 г. (гр. 5 : гр. 4)
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Объем валовой продукции	тыс. руб.	5993	6500	6564	1,085	1,095	1,01
2. Среднесписочная численность рабочих	человек	1293	1319	1373	1,02	1,062	1,041
3. Число дней, отработанных рабочими	тыс. человеко-дней	357,127	369,452	378,399	1,035	1,06	1,024
4. Число часов, отработанных рабочими	тыс. человеко-часов	2417,91	2512,695	2566,137 [1]	1,039	1,061	1,021
5. Средняя реальная продолжительность рабочего дня (строка 4 : строку 3)	час.	6,77	6,801	6,782	1,005	1,002	0,997
6. Среднее число дней, отработанных одним рабочим (строка 3 : строку 2)	дней	276,2	280,1	275,6	1,014	0,998	0,984
7. Эффективный фонд рабочего времени одного рабочего (строка 4 : строку 2)[2]	час.	1870	1905	1869	1,019	0,999	0,981
8. Часовая выработка (строка 1 : строку 4)	руб.	2,479	2,587	2,558	1,044	1,032	0,989
9. Дневная выработка (строка 1 : строку 3)[3]	»	16,781	17,594	17,347	1,049	1,034	0,986
10. Годовая выработка (строка 1 : строку 2)[4]	тыс. руб.	4,635	4,928	4,781	1,063	1,031	0,97

[1] В том числе 49 192 человеко-часа сверхурочной работы, т. е. в среднем на один отработанный человеко-день приходится 0,13 человеко-часа (49 192 : 378 399). Следовательно, без сверхурочной работы средняя реальная продолжительность рабочего дня составила бы 6,652 человека-часа (6,782—0,13), а годовой эффективный фонд рабочего времени одного рабочего — 1833 человеко-часа (6,652 · 275,6), или 98% (1833 : 1870) к 1970 г.

[2] Или строка 5 · строку 6, т. е. 6,77 · 276,2 = 1870 (и так по каждой графе).

[3] Или строка 8 · строку 5, т. е. 2,479 · 6,77 = 16,78 (и так по каждой графе).

[4] Или строка 8 · строку 7, т. е. 2,479 · 1870 = 4635. То же строка 9 · строку 6, т. е. 16,781 · 276,2 = 4635 (и так по каждой графе).

Данные табл. 44 позволяют сделать следующие выводы об использовании на рассматриваемом предприятии резервов роста производительности труда за счет улучшения использования рабочего времени.

1. Общее плановое задание на 1971 г. предусматривало увеличение отработанного времени на 3,5% в человеко-днях и 3,9% в человеко-часах [1]. Это задание оказалось перевыполненным соответственно на 2,4 и 2,1% (см. гр. 8 по строкам 3 и 4). Однако судить об использовании рабочего времени на предприятии только по этим показателям нельзя, так как подобное перевыполнение легко может быть достигнуто не за счет увеличения эффективного фонда рабочего времени каждого рабочего (см. строку 7), а за счет необоснованного увеличения численности рабочих (что имело место на данном предприятии). Правильно решить этот вопрос помогают лишь данные об отработанном времени в расчете на одного среднесписочного рабочего (см. строки 5—7).

2. По плану на 1971 г. намечалось повысить среднюю реальную продолжительность рабочего дня (т. е. чистое рабочее время за вычетом всякого рода простоев в работе) в расчете на одного среднесписочного рабочего (см. графы 3—8 по строке 5) на 0,031 часа (6,801 — 6,77), т. е. на 0,5%, а фактически этот показатель был повышен на 0,012 часа, т. е. на 0,2%. Таким образом, задание оказалось не выполнено на 0,3%. А это означает, что запланированные резервы роста производительности труда за счет устранения внутрисменных потерь и улучшения использования сменного времени были реализованы примерно на 40% (0,012 : 0,31 = 0,4) [2].

---

[1] См. соответственно гр. 6 по строкам 3 и 4.

[2] Однако и этот анализ не раскрывает настоящего положения дел с выполнением данного показателя, так как он не показывает, за счет чего была увеличена реальная продолжительность рабочего дня. На предприятии в 1971 г. широко практиковалась сверхурочная работа (см. сноску 1 к табл. 44). Сверхурочные часы работы перекрыли значительную часть внутрисменных потерь рабочего времени и привели к повышению показателя реальной продолжительности рабочего дня. В действительности же без учета сверхурочной работы реальная продолжительность рабочего дня в 1971 г. была ниже, чем в 1970 г. Увеличение реальной продолжительности рабочего дня за счет сверхурочной работы, естественно, является отрицательным моментом в деятельности данного предприятия.

3. Планом на 1971 г. предусматривалось также увеличить общее число дней работы (в результате сокращения заболеваний, ликвидации прогулов и др.) в расчете на одного среднесписочного рабочего (см. графы 3—8 по строке 6) на 3,9 дня (280,1 — 276,2), т. е. на 1,4%, а фактически этот показатель был снижен на 0,6 дня (276,2 — —275,6), т. е. на 0,2% оказался ниже, чем в 1970 г. Плановое задание по нему было не выполнено на 1,6%. Таким образом, намеченные к использованию резервы роста производительности труда за счет улучшения использования целосменных затрат рабочего времени не были приведены в действие и целосменные потери рабочего времени по сравнению с 1970 г. даже возросли.

4. Обобщенным показателем, характеризующим использование всего рабочего времени в году, является годовой эффективный фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего, так как он объединяет показатели использования внутрисменного времени (реальная продолжительность рабочего дня) и целосменных затрат рабочего времени (количество дней, отработанных одним среднесписочным рабочим). По этому показателю на 1971 г. намечалось улучшение использования рабочего времени на 35 час. (1905—1870), т. е. на 1,9% (см. гр. 6 по строке 7). Фактически же этот показатель по сравнению с 1970 г. был даже снижен на 1 час, т. е. на 0,1% (см. графы 3, 5 и 7 по строке 7), и плановое задание по нему (несмотря на сверхурочные работы) оказалось невыполненным на 1,9% (см. гр. 8 по строке 7). Следовательно, в 1971 г., по существу, никакой работы по приведению в действие имеющихся резервов роста производительности труда за счет лучшего использования рабочего времени на предприятии не проводилось [1].

В заключение необходимо подчеркнуть, что рассмотренный метод анализа использования резервов роста

[1] Проведенный здесь анализ основан на отчетных данных об отработанном времени, которых достаточно лишь для того, чтобы сделать самую общую оценку использования резервов роста производительности труда за счет улучшения использования рабочего времени. В целях же разработки конкретных и действенных мер, направленных на улучшение использования рабочего времени, этот анализ необходимо углубить и конкретизировать, т. е. следует детально изучить все виды потерь рабочего времени (простои, прогулы, болезни и др.), вскрыть их причины и наметить организационно-технические мероприятия по устранению этих причин.

производительности труда за счет лучшего использования рабочего времени, так же как и метод анализа по показателям роста часовой, дневной и годовой производительности труда, основывается на отчетных данных предприятия, которые, как правило, не совсем точно отражают использование рабочего времени (простои менее 15 мин. обычно не регистрируются и не учитываются, плохо учитываются простои рабочих-повременщиков и др.). Поэтому в дополнение к нему часто изучаются затраты рабочего времени непосредственно на рабочих местах методами фотографии и самофотографии рабочего дня. Только комплексное применение всех этих методов дает возможность более глубоко и полно установить, насколько эффективно используется рабочее время, и разработать действенные меры по устранению потерь рабочего времени в цехах, на участках и рабочих местах.

§ 5. Анализ использования резервов роста производительности труда за счет совершенствования структуры кадров

При анализе производственно-хозяйственной деятельности промышленных предприятий важное место отводится изучению использования внутрипроизводственных резервов повышения производительности труда за счет улучшения структуры кадров. Для этого используются данные о численности промышленно-производственного персонала по отдельным категориям работающих.

Показатели роста производительности труда, исчисленные в расчете на одного работающего, находятся в прямой зависимости от роста производительности труда основных рабочих и изменения их удельного веса в общей численности работающих (см. стр. 368—370). Основываясь на этой зависимости и сопоставляя показатели производительности труда всех работающих и основных рабочих, можно установить, как изменилась структура кадров работающих с точки зрения изменения в ней удельного веса основных производственных рабочих.

Используя данные о выпуске предприятием продукции (см. табл. 42) и о составе работающих (см. табл. 10), произведем расчеты, которые позволят сделать выводы об использовании резервов роста производительности труда за счет совершенствования структуры кадров (табл. 45).

Таблица 45

Показатели	Единица измерения	1970 г. (отчет)	1971 г.		План 1971 г. к отчету 1970 г. (гр. 4 : гр. 3)	Отчет 1971 г.	
			план	отчет		к отчету 1970 г. (гр. 5 : гр. 3)	к плану 1971 г. (гр. 5 : гр. 4)
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Объем валовой продукции . . .	тыс. руб.	5993	6500	6564	1,085	1,095	1,01
2. Среднесписочная численность работающих	человек	1539	1560	1617	1,014	1,051	1,037
3. Численность основных рабочих	»	654	685	684	1,047	1,046	0,999
4. Удельный вес основных рабочих в общей численности работающих (строка 3 : строку 2)[1]	»	0,425	0,439	0,423	1,033	0,995	0,963
5. Средняя выработка в расчете на одного основного рабочего (строка 1 : строку 3)[2]	тыс. руб.	9,164	9,489	9,596	1,036	1,047	1,011
6. Средняя выработка в расчете на одного работающего (строка 1 : строку 2)[3]	» »	3,894	4,167	4,059	1,07	1,042	0,974

[1] Или строка 6 : строку 5. Например, по гр. 3 — 3,894 : 9,164 = 0,425 (и так по каждой графе).
[2] Или строка 6 : строку 4. Например, по гр. 6 — 1,070 : 1,033 = 1,036 (и так по каждой графе).
[3] Или строка 5 · строку 4. Например, по гр. 7 — 1,047 · 0,995 = 1,042 (и так по каждой графе).

Данные табл. 45 свидетельствуют о следующем.

1. По плану на 1971 г. намечалось увеличить численность основных рабочих на 31 человек (685 — 654), т. е. на 4,7% (см. гр. 6 по строке 3) при одновременном сокращении численности прочего персонала на 10 человек (1539 + 31 — 1560). Это должно было улучшить структуру кадров промышленно-производственного персонала предприятия и повысить удельный вес основных рабочих в общей численности работающих с 42,5 до 43,9%, т. е. на 3,3% (см. графы 3, 4 и 6 по строке 4). В результате при росте производительности труда основных рабочих на 3,6% планировалось повысить производительность труда всех работающих на 7% (1,036·1,033 = 1,07), что подтверждается данными гр. 6 по строке 6.

2. Фактически в 1971 г. численность основных рабочих была увеличена на 30 человек (684 — 654), т. е. на 4,6% (см. гр. 7 по строке 3), при одновременном увеличении численности всего прочего персонала на 48 человек (1617 — 30 — 1539) вместо сокращения его на 10 человек. В результате этого необоснованного увеличения численности прочего персонала структура кадров ухудшилась и удельный вес основных рабочих в общей численности работающих снизился с 42,5 до 42,3%, т. е. на 0,5% (см. графы 3, 5 и 7 по строке 4). Это и оказало отрицательное влияние на показатель роста производительности труда работающих. При фактическом росте производительности труда основных рабочих на 4,7% (индекс 1,047) из-за снижения их удельного веса в общей численности работающих на 0,5% (индекс 0,995) производительность труда последних возросла всего лишь на 4,2% (1,047 · 0,995 = = 1,042), что также подтверждается данными гр. 7 по строке 6.

3. В 1971 г. численность основных рабочих против плана была уменьшена на одного человека (684 — 685), в то время как численность прочего персонала, наоборот, была завышена на 58 человек [(1617 — 684) — (1560 — — 685)]. Если бы в 1971 г. численность прочего персонала была в пределах плана, то удельный вес основных рабочих в общей численности работающих составил бы 43,9% [684 : (1617 — 58) = 0,4391], т е. был бы на 3,3% (0,439 : 0,425 = 1,033) выше, чем в 1970 г. В связи с этим производительность труда в расчете на одного работающего возросла бы не на 4,2% (см. гр. 7 по строке 6), а на

8,2% (1,047 · 1,033 = 1,082), т. е. была бы почти на 4% (1,082 : 1,042 = 1,038) выше достигнутой в 1971 г. Плановое задание по этому показателю не оказалось бы невыполненным на 2,6% (см. гр. 8 по строке 6) и даже было бы перевыполнено примерно на 1% (1,082 : 1,07 = 1,011).

Проведенный анализ показывает, какими большими возможностями повышения производительности труда работающих за счет совершенствования структуры кадров промышленно-производственного персонала располагает коллектив данного предприятия. Но для того чтобы эти возможности превратить в действительность, необходимо более глубоко и детально изучить, где, по каким категориям работающих и по каким причинам допущено превышение плановой численности [1]. Это позволит разработать конкретные мероприятия, направленные на устранение излишеств по каждой категории работающих в разрезе всех подразделений предприятия (цехи, отделы, участки) [2].

---

[1] Более подробный анализ выполнения плана по численности и составу работающих см. в главе V.

[2] В настоящей главе изложена лишь методика укрупненного анализа и общей оценки использования имеющихся возможностей повышения производительности труда за счет основных резервов ее роста (снижения трудоемкости, улучшения использования рабочего времени, совершенствования структуры кадров промышленно-производственного персонала). Однако в практической работе широко применяется метод анализа использования отдельных частных факторов повышения производительности труда (например, ликвидации простоев, сокращения брака, увеличения объема кооперированных поставок полуфабрикатов со стороны и др.). При проведении такого детального анализа можно пользоваться общей методикой, изложенной в главе XXV, § 3.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение 3

Раздел первый

Кадры промышленного предприятия

Глава I. Кадры, их значение, структура и учет 7
§ 1. Значение кадров и работа с ними 7
§ 2. Структура кадров на промышленных предприятиях 11

Промышленно-производственный персонал и непромышленный персонал (11). Рабочие (11). Инженерно-технические работники (12). Специалисты (13). Служащие (13). Младший обслуживающий персонал (14). Охрана (15). Ученики (15). Профессиональное разделение труда. Понятие профессии и специальности (15). Культурно-технический уровень и квалификация кадров (16). Учет кадров (17). Оборот и сменяемость кадров (19). Текучесть кадров (19). Анализ текучести кадров (20). Постоянство и стабильность кадров (21).

Глава II. Прием и увольнение кадров 23
§ 1. Прием на работу 23

Трудовой договор и его содержание (23). Заключение трудового договора (24). Основные трудовые права и обязанности рабочих и служащих (26). Обязанности администрации (26). Испытание при приеме на работу (27). Прием на работу через бюро по трудоустройству и информации населения (27). Перевод на другую работу (29).

§ 2. Увольнение с работы 30

Расторжение трудового договора по инициативе рабочего или служащего (31). Увольнение по инициативе администрации (32). Оформление увольнения (36). Трудовая книжка (36).

§ 3. Работа по профессиональной ориентации и профессиональному отбору на предприятии 37

Разработка профессиограмм (37). Профессиональная информация и пропаганда (38). Профессиональная консультация и профотбор (39). Профессиональная адаптация (40).

Глава III. Планирование численности и состава кадров . . . 41
§ 1. Определение общей численности работников предприятия 41
§ 2. Планирование численности основных рабочих . . . 42

Методы определения численности основных рабочих (42). Расчет трудоемкости производственной программы (43). Баланс рабочего времени одного среднесписочного рабочего (47). Расчет численности основных рабочих по трудоемкости (51). Расчет численности основных рабочих по нормам выработки (52). Расчет численности основных рабочих по нормам обслуживания (53).

§ 3. Планирование численности вспомогательных рабочих 54

Планирование по трудоемкости работ (54). Планирование по нормам выработки (55). Планирование по нормам обслуживания (55). Планирование по нормативам численности (57). Планирование по рабочим местам (60).

§ 4. Планирование численности инженерно-технических работников, служащих, младшего обслуживающего персонала и охраны 61

Определение численности инженерно-технических работников и служащих (61). Расчет численности младшего обслуживающего персонала и охраны (68). Планирование численности непромышленного персонала (68).

§ 5. Расчет дополнительной потребности в кадрах и численности учеников 68

Определение дополнительной потребности в рабочих и служащих (68). Определение численности учеников (70).

Глава IV. Подготовка и повышение квалификации кадров на предприятии 72

§ 1. Подготовка новых рабочих на производстве 72

Индивидуальное обучение (73). Бригадное обучение (74). Курсовое обучение (75). Переподготовка рабочих (75). Выпускные квалификационные экзамены (75).

§ 2. Повышение квалификации 77

Производственно-технические курсы (77). Ступенчатая система повышения квалификации рабочих на производственно-технических курсах (78).

Курсы обучения рабочих вторым и совмещаемым профессиям (79). Курсы целевого назначения (79). Школы мастеров (79). Школы передовых методов труда (80). Школы коммунистического труда (80). Повышение квалификации инженерно-технических работников и служащих (81). Обучение в вечерних и заочных учебных заведениях (84).

§ 3. Экономическое образование трудящихся 85

§ 4. Планирование и руководство подготовкой и повышением квалификации кадров 87

Планирование подготовки и повышения квалификации кадров (87). Руководство подготовкой и повышением квалификации кадров. (89)

Глава V. Анализ выполнения плана по численности и составу работающих 90

§ 1. Определение абсолютного и относительного изменения численности работающих 90

§ 2. Примерная методика выявления влияния изменений ассортимента выпускаемой продукции и размера кооперированных поставок на показатели выполнения плана по численности рабочих 94

§ 3. Анализ структуры кадров работающих 97

§ 4. Анализ профессионального и квалификационного состава рабочих кадров 100

§ 5. Анализ использования рабочих в соответствии с их квалификацией 105

Раздел второй

Организация труда на промышленном предприятии

Глава VI. Организация труда, ее содержание, задачи и формы 108

Содержание организации труда (108). Научная организация труда (НОТ) (108). Задачи организации труда (109). Основные формы организации труда (110). В. И. Ленин о значении организации труда (110).

Глава VII. Внутрипроизводственное разделение и кооперация труда 112

§ 1. Основные формы разделения труда на предприятии 112
§ 2. Основные формы кооперации труда на предприятии 115

Межцеховая кооперация труда работников специализированных цехов (115). Внутрицеховая кооперация труда работников специализированных участков (116). Внутриучастковая кооперация труда (118). Внутрибригадная кооперация труда (118).

Глава VIII. Расстановка кадров на предприятии 119
§ 1. Расстановка рабочих на производстве 120

Расстановка рабочих по подразделениям основного и вспомогательного производства (120). Расстановка рабочих по различным в технологическом (профессиональном) и квалификационном отношении группам работ (120). Индивидуальная расстановка рабочих по местам (120).

§ 2. Совмещение профессий 121
§ 3. Многостаночное (многоагрегатное) обслуживание 123
§ 4. Бригадная расстановка рабочих 126

Основные виды производственных бригад (127). Подготовительная работа по организации производственных бригад (130).

§ 5. Расстановка инженерно-технических работников, служащих и младшего обслуживающего персонала 130

Глава IX. Организация рабочих мест и совершенствование трудовых процессов 132
§ 1. Специализация рабочих мест 133
§ 2. Оснащение рабочих мест 134
§ 3. Планировка рабочих мест 136
§ 4. Обслуживание рабочих мест 137

Особенности организации обслуживания рабочих мест в производствах различного типа (138).

§ 5. Совершенствование трудовых процессов 139

Глава X. Создание рациональных условий труда и отдыха 142
§ 1. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда 142
§ 2. Режим труда и отдыха 144

Очередные и дополнительные отпуска (145). Графики сменности (выходов на работу) (145). Внутрисменный режим труда и отдыха (159).

Глава XI. Производственное обучение и укрепление трудовой дисциплины 163
§ 1. Значение и содержание трудовой дисциплины . . . 164

Основные обязанности рабочих и служащих (165). Обязанности администрации (166).

§ 2. Методы и пути укрепления дисциплины труда . . . 168

Формы и порядок поощрения за успехи в работе (169). Взыскания за нарушение трудовой дисциплины (169).

Глава XII. Материальное и моральное стимулирование труда 171
§ 1. Материальные стимулы к труду 172
§ 2. Моральные стимулы к труду 173

Моральное стимулирование труда на предприятии (174).

Глава XIII. Организация социалистического соревнования 176
§ 1. Ленинские принципы организации соревнования 176
§ 2. Основные формы социалистического соревнования 178

§ 3. Условия социалистического соревнования и обязательства соревнующихся 181
Условия соревнования (181). Социалистические обязательства (182).

§ 4. Учет, подведение итогов соревнования и поощрение его победителей 184
Учет соревнования (184). Подведение итогов соревнования (185). Поощрение передовиков соревнования (186).

§ 5. Распространение опыта передовиков и руководство соревнованием 188
Основные формы распространения передового опыта (188). Основные направления улучшения руководства организацией социалистического соревнования (189).

§ 6. Основные задачи социалистического соревнования в современных условиях 190

Глава XIV. Нормирование труда — техническая основа его рациональной организации 192

§ 1. Общие сведения о нормировании труда 192
Суммарный метод нормирования (193). Аналитический метод нормирования (193). Хронометраж (194). Фотография рабочего дня (194). Фотохронометраж (194).

§ 2. Значение нормирования труда для его организации 195

Глава XV. Внедрение научной организации труда на предприятии 198

§ 1. Основные направления анализа состояния организации труда 199
Анализ системы внутрипроизводственного разделения и кооперации труда (200). Анализ организации и обслуживания рабочих мест (200). Анализ трудового процесса (201). Анализ условий труда и отдыха (201). Анализ организации производственного обучения кадров и состояния трудовой дисциплины (203). Анализ использования материальных и моральных стимулов к труду (203). Анализ организации социалистического соревнования (204). Анализ нормирования труда (205).

§ 2. Планирование и внедрение мероприятий по НОТ 205

Раздел третий

Организация оплаты труда на промышленном предприятии

Глава XVI. Общее понятие об организации оплаты труда 209

§ 1. Основные принципы организации заработной платы 209

§ 2. Составные части организации оплаты труда 211
Нормирование труда (211). Тарифное нормирование заработной платы (211). Разработка форм и систем оплаты труда (212).

§ 3. Основные направления совершенствования организации оплаты труда в современных условиях . . . 214

Глава XVII. Организация оплаты труда рабочих 218

§ 1. Тарифная система оплаты труда рабочих 218
Тарифно-квалификационные справочники (218). Тарифные сетки (221). Тарифные ставки (225). Районные коэффициенты к заработной плате (228).

§ 2. Системы оплаты труда рабочих 229
Прямая индивидуальная сдельная система (229). Сдельно-премиальная система (232). Сдельно-прогрессивная система (241).

Косвенная сдельная система (246). Аккордная система (249). Коллективная (бригадная) сдельная система (251). Простая повременная система (258). Повременно-премиальная система (259). Доплата за совмещение обязанностей временно отсутствующего рабочего (260).

§ 3. Оплата труда отдельных категорий рабочих 261

Оплата труда рабочих при многостаночном обслуживании (261). Оплата труда резервных рабочих (264). Оплата труда неосвобожденных бригадиров (265). Оплата труда рабочих при совмещении профессий (266).

Глава XVIII. Организация оплаты труда инженерно-технических работников и служащих 267

§ 1. Схемы должностных окладов 267

Построение схем должностных окладов (268).

§ 2. Системы оплаты труда инженерно-технических работников, служащих и младшего обслуживающего персонала 271

Определение заработка руководящих, инженерно-технических работников и служащих (277).

Глава XIX. Некоторые особые случаи оплаты труда 280

§ 1. Оплата сверхурочных, ночных и праздничных работ 280

Оплата работы в сверхурочное время (280). Оплата работы в ночное время (281). Оплата работы в праздничные дни (281).

§ 2. Оплата брака и простоя 281

Размер оплаты труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком (281). Размер оплаты времени простоя (282).

§ 3. Некоторые особые случаи применения сдельной оплаты труда 283

Оплата труда рабочих-сдельщиков при невыполнении норм выработки (283). Оплата труда молодых рабочих-сдельщиков (283). Оплата труда рабочих-сдельщиков при выполнении работ различной квалификации (283). Оплата труда рабочих-сдельщиков при изменении нормальных условий работы (284). Сохранение за изобретателями и рационализаторами прежних расценок (284).

§ 4. Льготы в оплате труда некоторых категорий работников 285

Оплата труда несовершеннолетних рабочих и служащих (285). Оплата перерывов для кормления ребенка (285).

Глава XX. Премирование работников из специальных фондов 286

§ 1. Премирование из фонда материального поощрения 286

§ 2. Премирование за создание и внедрение новой техники 288

§ 3. Некоторые другие виды премирования из специальных фондов 290

Премирование за сбор и сдачу лома и отходов черных и цветных металлов (290). Премирование за экономию топлива и электроэнергии (292). Премирование за освоение проектных мощностей по выпуску химической продукции (292).

Глава XXI. Планирование заработной платы 294

§ 1. Содержание планирования заработной платы . . . 294

§ 2. Структура фонда заработной платы рабочих 295

§ 3. Расчет фонда заработной платы рабочих-сдельщиков 297

§ 4. Расчет фонда заработной платы рабочих-повременщиков 300
§ 5. Расчет доплат и определение фонда часовой заработной платы 302
§ 6. Расчет доплат и определение фонда дневной заработной платы 307
§ 7. Расчет доплат и определение фонда месячной (годовой) заработной платы 309
§ 8. Расчет фонда заработной платы инженерно-технических работников, служащих, младшего обслуживающего персонала, охраны и учеников 311
Определение фонда заработной платы непромышленного персонала и несписочного состава (312).
§ 9. Укрупненное планирование фондов заработной платы. Планирование по средней заработной плате 313
Планирование фондов заработной платы на основе среднего тарифа и приработка (314). Планирование по затратам заработной платы на единицу продукции (315).
§ 10. Планирование фондов материального поощрения. Определение фондов материального поощрения в пятилетнем плане 316
Уточнение размеров фонда материального поощрения в годовых планах (317).
§ 11. Планирование средней заработной платы 320
§ 12. Определение соотношений между ростом производительности труда и ростом средней заработной платы 320
Глава XXII. Анализ использования фонда заработной платы 322
§ 1. Определение абсолютного и относительного перерасхода или экономии по фонду заработной платы . . . 322
Перерасчет планового фонда заработной платы в связи с перевыполнением производственного плана (323).
§ 2. Анализ использования фонда заработной платы по отдельным категориям работающих 324
§ 3. Примерная методика выявления влияния изменений ассортимента выпускаемой продукции и размера кооперированных поставок на показатели использования фонда заработной платы рабочих 329
§ 4. Анализ состава фонда заработной платы рабочих 330
§ 5. Анализ уровня оплаты труда 336
§ 6. Анализ влияния соотношений темпов роста производительности труда и средней заработной платы работающих на использование фонда заработной платы и себестоимость продукции 339

Раздел четвертый
Производительность труда

Глава XXIII. Понятие и показатели производительности труда 343
§ 1. Понятие производительности труда и значение ее повышения 343

Определение производительности труда (343). Производительность индивидуального (живого) и общественного труда (343). Закономерность повышения производительности труда (344). В. И. Ленин о значении высокой производительности труда для победы коммунизма (345). Рост производительности труда — главный источник увеличения выпуска продукции и повышения благосостояния народа (347). XXIV съезд КПСС об ускорении роста производительности труда (347).

§ 2. Показатели производительности труда 351

Общее выражение производительности труда (351). Показатели производительности живого труда (351). Показатели производительности общественного труда (351).

§ 3. Выработка и методы ее определения 352

Определение выработки (352). Индексы выработки (352). Определение индекса выработки по индексам объема продукции и индексам рабочего времени (353). Индекс выработки переменного состава (354). Индекс выработки постоянного состава (355). Натуральный метод определения выработки (356). Стоимостный метод определения выработки (357). Определение выработки по товарной (валовой) продукции (357). Определение выработки по чистой и условно-чистой продукции (359). Определение выработки по нормативной стоимости обработки (НСО) (363). Пересчет неизменных цен при определении динамики выработки за длительный период (364). Трудовой метод определения выработки (366). Выработка часовая, дневная и годовая (367). Соотношение между часовой, дневной и годовой выработкой (368). Выработка на одного работающего, одного производственного и одного основного рабочего (368). Определение среднегодовых (среднемесячных) темпов роста выработки (370). Расчет удельного веса прироста продукции за счет повышения производительности труда (370).

§ 4. Трудоемкость продукции 371

Определение и значение показателя трудоемкости (371). Соотношение трудоемкости и выработки (373). Виды трудоемкости (373). Определение технологической трудоемкости (374). Определение трудоемкости обслуживания производства (376). Определение трудоемкости управления производством (378). Определение полной трудоемкости (378). Совершенствование показателей трудоемкости (379).

Глава XXIV. Факторы и резервы роста производительности труда 380

§ 1. Основные сведения о факторах роста производительности труда и их классификация 380

Факторы роста производительности труда (380). Условия роста производительности труда (381). Основные пути повышения производительности труда (381).

§ 2. Научно-технический прогресс 382

Механизация и автоматизация производства (382). Совершенствование технологии (388). Химизация производства (389). Электрификация (390).

§ 3. Совершенствование организации производства, труда и управления 390

§ 4. Резервы роста производительности труда 396

Классификация резервов (396). Расчет величины резервов (399).

Глава XXV. Планирование роста производительности труда 402

§ 1. Значение и содержание планирования повышения производительности труда 402

§ 2. Обоснование плановых показателей по повышению производительности труда 403

План технического развития предприятия и повышения эффективности производства (403). Расчет экономической эффективности запланированных мероприятий (407).

§ 3. Методика планирования производительности труда 409

Типовая классификация факторов роста производительности труда (409). Расчет роста производительности труда по экономии рабочей силы (410). Расчет экономии рабочей силы в результате технического прогресса (411). Расчет экономии рабочей силы в результате улучшения организации производства, труда и управления (414). Расчет экономии рабочей силы в результате влияния природных условий (415). Расчет экономии рабочей силы в результате увеличения объема производства (относительного уменьшения численности постоянного состава промышленно-производственного персонала) (416). Расчет экономии рабочей силы в результате структурных изменений в производстве (417). Сводный расчет повышения производительности труда (418). Планирование роста производительности труда по снижению трудоемкости выпускаемой продукции (418).

§ 4. Пути совершенствования планирования производительности труда 421

Глава XXVI. Анализ выполнения показателей производительности труда и использования резервов ее роста 423

§ 1. Анализ уровня и динамики производительности труда и ее влияние на объем выпускаемой продукции 423

Изучение уровня и динамики производительности труда (423). Изучение влияния роста производительности труда на увеличение производства продукции (424).

§ 2. Примерная методика выявления влияния изменений ассортимента выпускаемой продукции и объема кооперированных поставок на показатели производительности труда 426

§ 3. Анализ использования резервов роста производительности труда за счет снижения трудоемкости продукции 427

§ 4. Анализ использования резервов роста производительности труда за счет улучшения использования рабочего времени 433

§ 5. Анализ использования резервов роста производительности труда за счет совершенствования структуры кадров 437

Редактор Э. Т. Морозова
Мл. редактор Н. В. Колесник
Технический редактор Г. С. Сологуб
Художественный редактор А. Н. Михайлов
Корректор Л. П. Миронова
Оформление художника Ю. Ф. Немчинова

Сдано в набор 25/I 1973 г. А 01128. Подп. в печать 28/V 1973 г. Формат 84×108¹/₃₂. Печ. л. 23,52. Учетно-изд. л. 24,59. Изд. № 3129. Тираж 160 000 экз. Цена книги в переплете № 5 — 1 р. 37 к., цена в переплете № 7 — 1 р. 47 коп. Заказ № 407. Бумага № 3. Темплан изд. «Экономика» 1973 г. № 94.

Отпечатано с матриц Ордена Трудового Красного Знамени Ленинградской типографии № 1 «Печатный Двор» в Тульской типографии «Союзполиграфпрома» при Государственном комитете Совета Министров СССР по делам издательств, полиграфии и книжной торговли. г. Тула, проспект им. В. И. Ленина, д. 109.

1-47

ТРУД И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА НА ПРЕДПРИЯТИИ